

Université de Montréal

**L'engagement militant des jeunes dans le contexte
du syndicalisme contemporain**

par

Joanne Poulin

Département de sociologie

Faculté Arts et sciences

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures
en vue de l'obtention du grade de maître en Sciences (M.Sc.)
en sociologie

Avril 2012

©Joanne Poulin, 2012

Université de Montréal
Faculté des études supérieures et postdoctorales

Ce mémoire intitulé : L'engagement militant des jeunes
dans le contexte du syndicalisme contemporain

Présenté par :
Joanne Poulin

a été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Jacques Hamel
Président-rapporteur

Marianne Kempeeners,
Directrice de recherche

Yanick Noiseux
Membre du jury

Résumé

La jeune génération de salariés est souvent accusée d'être moins militante, moins solidaire que les générations précédentes. L'objectif général de cette recherche est de démystifier les préjugés entourant l'engagement militant chez les jeunes syndiqués québécois d'aujourd'hui. Pour ce faire, divers concepts sont présentés, comme celui de jeunesse, de génération et d'engagement militant. Une synthèse de l'évolution historique de l'engagement militant ainsi que la situation particulière de la jeunesse contemporaine dans l'action syndicale permettent de dresser un portrait général. Notre cadre théorique repose sur les concepts d'individualisme et de conflit. L'approche qualitative et l'entrevue semi-dirigée ont été privilégiées.

Le résultat de notre enquête menée auprès de dix-sept facteurs et factrices du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes nous révèle que l'engagement militant des jeunes est à la fois le reflet d'une distanciation et une manière différente de concevoir l'engagement militant. Les jeunes syndiqués ne sont pas plus individualistes que les autres générations, mais ils connaissent peu le syndicalisme. D'une part, les jeunes adoptent une position de recul afin de mieux s'approprier la chose syndicale. Il est possible d'affirmer que l'engagement militant n'est pas un phénomène statique, il évolue en acquérant l'expérience. D'autre part, faiblement socialisés au syndicalisme et fortement socialisés au droit, au dialogue et au respect, les jeunes syndiqués appréhendent les conduites violentes et les discours martiaux. Ces derniers ont une vision modérée sans être pour autant passive, car ils valorisent l'action collective et ont plus de facilités à déposer des griefs.

Mots-clés : syndicalisme, engagement militant, générations, individualisme, rapports conflictuels, jeune

Abstract

Younger generation workers are often accused of being less engaged and less united in militant activities than the previous generations. The general aim of this research is to demystify the prejudices surrounding the commitment towards union activities of today's young Quebecois. To do it, diverse concepts are presented as that of youth, generation and militant commitment. An assessment on the historic evolution of the militating commitment as well as the particular situation of the contemporary youth in the industrial action allow to draw up a general portrait. Our theoretical frame rests on concepts of individualism and conflict. The qualitative approach and the semi-directed interview were retained.

The result of our survey led with seventeen mailmen and mailwomen of the Canadian Union of Postal Workers (Montreal section) reveals that the militant commitment of the young people is at the same time the reflection of an alienation and a different way of conceiving militant commitment. The young people are not more individualistic than members of the other generations but they know little about the trade unionism. On one hand, the young union members take a step backwards to better appropriate the labor-union matter. It is possible to maintain that the militant commitment is not a static phenomenon, it evolves in contact of experience. On other hand, weakly socialized in the trade unionism and strongly socialized to law matters, to dialogue and to respect, they dread the violent driving and the warlike speeches. The later have softened vision without therefore passive, because they promote collective action and have more opportunities to deposit grievances.

Keywords : syndicalism, labor union, militant engagement, generation, individualism, conflictual relationship, youth

Table des matières

Résumé.....	i
Abstract.....	ii
Introduction	1
Première partie.....	5
CHAPITRE 1 Objectifs de recherche et mise en contexte	5
1.1 Objectifs et questions préalables de recherche	5
1.2 Mise en contexte	5
1.2.1 Les enjeux du mouvement syndical.....	6
1.2.2 Les jeunes	7
1.2.3 L'engagement militant.....	11
CHAPITRE 2 Revue de littérature.....	14
2.1 Les transformations du syndicalisme au Canada et au Québec.....	15
2.1.1 Divergence d'opinions au sein du mouvement syndical et dans la société ..	16
2.1.2 Institutionnalisation des syndicats et des conflits	16
2.1.3 Distinction du syndicalisme québécois	18
2.1.4 Radicalisation du militantisme	18
2.1.5 Naissance de l'engagement militant.....	19
2.1.6 Érosion d'une idéologie combative	20
2.2 Le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes.....	21
2.2.1 Tradition syndicale	21
2.2.2 Radicalisation de l'affrontement.....	21
2.2.3 Émergence de l'engagement militant.....	22
2.2.4 Affaiblissement du rapport de forces.....	23
2.2.5 Ce qui freine ou au contraire stimule l'engagement militant	25

2.3 La situation particulière des jeunes dans l'action syndicale	27
2.3.1 Effet de socialisation.....	27
2.3.2 Décalage entre valeurs traditionnelles et contemporaines.....	29
2.4 Les nouvelles formes de l'engagement militant.....	30
CHAPITRE 3 Problématique.....	33
3.1 Les questions spécifiques de recherche	33
3.2 Le cadre théorique	33
3.2.1 Individualisme ou individualisation ?.....	33
3.2.2 Le conflit : plusieurs logiques	36
Deuxième partie.....	41
CHAPITRE 4 Principes méthodologiques	41
4.1 La méthode qualitative	41
4.1.1 Cueillette de données	41
4.1.2 Soutien technique	42
4.1.3 Préparation du terrain.....	43
4.2 Le Choix du corpus et de la démarche	44
4.2.1 Le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes	44
4.2.2 Réflexions sur la démarche.....	48
4.3 Échantillonnage et profil sociodémographique 2001-2010 des facteurs et factrices	50
4.3.1 Le groupe en formation syndicale: profil des participants.....	51
4.3.2 L'échantillon principal.....	52
Troisième partie	55
Chapitre 5 Analyse des données.....	55
5.1 Les données d'observation.....	56
5.1.1 Le discours des salariés sur le syndicalisme.....	56

5.1.2 Le discours des salariés sur les rapports conflictuels.....	58
5.2 Les données d'enquête	60
<u>Axe 1</u>.....	62
5.2.1 Le discours des salariés sur le syndicalisme.....	62
<u>Axe 2</u>.....	72
5.2.2 Le discours des salariés sur les rapports conflictuels.....	72
Chapitre 6 Discussion.....	81
Première sous question.....	87
Deuxième sous question	89
Question principale de recherche.....	90
Conclusion.....	i
Bibliographie	i
Annexe 1	vii
Annexe 2	xi
Annexe 3	xii
Annexe 4	xiii
Annexe 5	xiv

Liste des tableaux

Tableau 1 : Générations	10
Tableau 2 : Effet de l'âge et l'effet générationnel.....	11
Tableau 3 : Générations et formes d'engagement.....	31
Tableau 4 : Statut d'emploi selon les catégories d'âge des facteurs et factrices au Québec en 2001 en %.....	53
Tableau 5 : Statut d'emploi selon les catégories d'âge des facteurs et factrices au Québec en 2010 en %.....	54
Tableau 6 : Échantillon des facteurs et factrices de la section locale de Montréal pour notre enquête en 2010.....	54

Liste des figures

Figure 1 : Discours des syndiqué(e)s	61
--------------------------------------------	----

À Jean

Remerciements

J'aimerais avant tout remercier Marianne, ma directrice de maîtrise qui a su m'encourager et me guider tout au long de ce projet. Je tiens également à exprimer toute ma gratitude à Jean, mon compagnon de vie, pour son appui inconditionnel, à mes enfants William et Chanel, à ma famille, à mes amies, mais tout particulièrement à Lorraine et Martine.

Un grand merci au Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes pour leur grande générosité. Mais plus spécialement à tous les facteurs et factrices qui, sans eux, ce mémoire n'aurait pu être achevé.

Introduction

On ne laboure pas un champ en le retournant dans sa tête

Proverbe français

On entend régulièrement parler de la «crise du syndicalisme» et de la désaffection des jeunes générations à l'égard de la cause syndicale. Selon les statistiques (Labrosse 2010), le Québec affiche en effet une baisse d'adhésion syndicale, mais comparativement au reste du Canada, son taux de syndicalisation demeure plus élevé¹. Cependant, ce qui alarme le monde syndical, c'est la diminution d'intérêt pour la cause elle-même. Mobiliser et sensibiliser les membres semblent un exercice plus difficile qu'auparavant. Du point de vue des organisations syndicales, la continuité et le maintien de la légitimité du mouvement ne peuvent être assurée sans la participation des membres. Il y a un demi-siècle, période de forte syndicalisation, la question de l'engagement militant ne se posait pas. Aujourd'hui, la société s'individualise. Lorsque l'on compare les valeurs d'hier axées sur des rapports collectivistes avec celles d'aujourd'hui, la jeune génération apparaît moins solidaire et plus individualiste que les générations anciennes, comme si l'engagement militant appartenait à une génération révolue. Ainsi, depuis les cinq dernières décennies, l'intérêt général porté à la chose syndicale aurait perdu de son intensité. La jeune génération est accusée à tort ou à raison d'être moins solidaire que les générations plus anciennes. Qu'en est-il concrètement? À travers tous ces changements sociaux, économiques et politiques que signifie à notre époque «l'engagement militant»? Comparés aux syndiqués plus âgés, les jeunes seraient-ils moins militants?

D'entrée de jeu, la notion d'individualisme nous est apparue capitale pour comprendre le changement d'attitudes à l'égard de l'engagement militant. Toutefois, les

¹ Le taux de présence syndicale chez les salarié(e)s québécois(es) en 2010 était de 39,6%, comparativement à

comportements individualistes ne peuvent à eux seuls tout expliquer. À l'instar du processus d'individualisation, l'évolution des relations de travail vers un modèle coopératif au fil des années a eu un effet sur l'intensité de l'engagement militant. De plus, la valorisation progressive des comportements pacifiques depuis les cinq dernières décennies, notamment à l'école, puis au travail a eu également des répercussions sur les comportements conflictuels. Par conséquent, l'abandon progressif des attitudes combattives entre en contradiction avec le syndicalisme de combat, car elles interfèrent dans le rapport de force des syndicats. En ce sens, le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes s'est révélé un terrain propice pour étudier les transformations de l'engagement militant : plus particulièrement parce que la convention collective arrivait à échéance à la fin janvier 2011 et que nous arrivions au début du processus de mobilisation.

Nous avons réalisé notre enquête de terrain d'octobre à décembre 2010, c'est-à-dire avant le déclenchement officiel de la grève. Nos données ont été recueillies au moyen d'entrevues semi-dirigées auprès de dix-sept facteurs et factrices du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes de la section de Montréal. Nous nous sommes particulièrement intéressés au discours des jeunes et aux distinctions entre les différents groupes d'âge à l'égard du syndicalisme et des rapports conflictuels.

La présentation de ce mémoire est divisée en trois grandes parties et compte en tout six chapitres. La première partie porte sur la question de recherche et de sa pertinence dans le contexte actuel du syndicalisme. La deuxième partie englobe la revue de littérature et le cadre théorique, tandis qu'à la troisième partie, nous entrons au cœur de la présentation et de l'analyse des données. Au premier chapitre, nous énonçons notre question de recherche. Nous présentons d'un grand trait les différents enjeux liés au mouvement syndical, notamment celui de l'engagement militant chez les jeunes. Puis, nous précisons ce que nous entendons par «jeunesse» Et, afin de mieux comprendre la transformation de l'engagement militant à travers les époques et les contextes sociaux, une typologie générationnelle est explicitée. Bien que l'effet générationnel nous guide lors de notre analyse, en nous donnant un aperçu des traits communs d'une génération à l'égard de la chose syndicale, l'effet de

l'âge nous sera également utile pour expliquer la transformation des comportements à travers le temps. Enfin, nous précisons ce que nous entendons par « engagement militant ».

Le deuxième chapitre introduit l'historique du mouvement syndical, au Canada, au Québec et chez le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes. Nous y traçons un portrait général de l'engagement militant à travers le temps. Dans un deuxième temps, nous exposons la situation particulière des jeunes à l'égard de l'engagement militant en tenant compte de l'effet de socialisation, des mutations des valeurs et des nouvelles formes d'engagement militant.

Puis, notre problématique de recherche au troisième chapitre est explicitée. Comme mentionné précédemment, notre cadre théorique repose sur deux notions fondamentales soit celles de l'individualisme et des relations conflictuelles. Bien que ces deux concepts puissent nous sembler à priori nouveaux, plusieurs auteurs avant nous ont étudié ces deux phénomènes sociaux. L'individualisme a notamment inspiré Tocqueville, Durkheim, Beck, Galland et Martucelli pour ne nommer que ceux-ci, alors que le conflit et les relations conflictuelles ont attiré l'attention de Marx, Simmel, Coser et Hyman, Robbes et DUBET.

Au chapitre quatre, nous abordons les principes méthodologiques. Nous expliquons pourquoi nous avons opté pour la méthode qualitative au moyen d'une enquête semi-dirigée et de l'assistance technique informatisée (AtlasTi). De plus, nous expliquons l'ensemble de notre démarche scientifique : notre préparation théorique, le choix de notre terrain, la sélection de notre corpus empirique, le mode de recrutement, les difficultés que nous avons rencontrées ainsi que les aspects positifs. Nous y présentons aussi le profil démographique des facteurs et factrices, mais également celui de notre échantillon.

Le cinquième chapitre est consacré à la présentation des données et s'articule autour de deux axes : d'une part, le discours des salariés sur le syndicalisme et, d'autre part, le discours des salariés à l'égard des relations conflictuelles. Le premier axe est segmenté en sept catégories. Il y est question de socialisation au syndicalisme, de participation à la vie associative, de la perception d'avenir du mouvement syndical, d'investissement dans la

cause, d'apprentissage du syndicalisme, de l'individualisme et de conformité ainsi que de changement d'intensité dans l'engagement militant. Le deuxième axe, quant à lui, est divisé en six catégories. Nous y présentons les mutations de l'idéologie combattive, la dualité de l'action syndicale, la pacification des relations, le règlement des différends, le changement de mœurs des habitudes collectives et, en dernier lieu, l'action radicale, soit la grève.

Première partie

CHAPITRE 1 Objectifs de recherche et mise en contexte

1.1 Objectifs et questions préalables de recherche

L'objectif général de cette recherche est de démystifier les préjugés entourant l'engagement militant chez les jeunes syndiqués québécois d'aujourd'hui. Plus spécifiquement, nous visons à mieux comprendre ce qui distingue les jeunes syndiqués des plus âgés en matière d'engagement militant et comment les syndiqués en général vivent les rapports conflictuels dans une société qui valorise plutôt la notion de «consensus».

De ces objectifs découle une question préalable de recherche, à savoir : Est-ce que l'attitude apparemment moins engagée des jeunes syndiqués est réellement le reflet d'une distanciation à l'égard du syndicalisme ou plutôt une façon différente de concevoir l'engagement militant? Cette question de recherche est déterminante pour comprendre d'abord la transformation du militantisme syndical et pour découvrir s'il existe réellement un désintérêt des jeunes à l'endroit de la chose syndicale en contraste avec les salariés plus âgés.

1.2 Mise en contexte

Pour répondre à cette question, nous présenterons les principaux enjeux liés à l'évolution du mouvement syndical, nous définirons la notion de génération celle de jeunes ainsi que la notion d'engagement militant

1.2.1 Les enjeux du mouvement syndical

Le problème actuel du syndicalisme du point de vue de l'engagement militant est complexe car il découle d'un ensemble de conditions économiques, légales et sociales. Pour expliquer la crise du syndicalisme, plusieurs facteurs explicatifs sont énumérés dans la littérature comme la mondialisation de marchés, les changements technologiques et de l'organisation du travail, la mutation des statuts d'emplois, l'augmentation de la précarité, la disparité des horaires, la diversité de la main d'œuvre, la conciliation travail famille, l'adoption du modèle de type collaboration en négociation, les nouvelles politiques néolibérales, l'encadrement législatif plus restrictif, la nouvelle mission sociale d'entreprise, l'influence des médias sur les perceptions individuelles et la socialisation négative et positive à l'égard du syndicalisme (Rouillard 1993; Hyman 1997; Gagnon 1998; Bellemare, Côté et al. 2000; Bellemare, Gravel et al. 2004).

Au Canada, comme en France, le mouvement syndical s'est développé majoritairement dans une idéologie de lutte et de combat. Au début, axé sur le principe de justice sociale et d'émancipation, il a ensuite évolué dans une vision d'équité et de redistribution de la richesse. À cet égard, le contexte social, économique et politique des années 60-70, période associée à une forte solidarité syndicale, porte en lui une vision holiste du monde, d'une culture totalitaire, unitaire, d'un militantisme associé aux valeurs du collectivisme, mais également d'une forte solidarité. Depuis les années 1980, la globalisation des marchés, les nombreux changements technologiques et organisationnels ainsi que les nouvelles politiques d'emploi ont impulsé l'accroissement de la flexibilité et ébranlé les représentations syndicales traditionnelles. Comparativement aux générations plus anciennes, la jeune génération serait d'une part plus imprégnée par les valeurs dominantes du libéralisme économique, mais également plus portée par des valeurs de liberté et d'autonomie, ce qui, dans le cas échéant, pourrait mettre en danger les rapports collectifs et la pérennité du mouvement syndical.

Opposé à l'individualisme, le collectivisme n'est pas forcément abandonné, mais le discours global sur la propriété collective perd de la popularité (Periera 2007). Néanmoins, dans les prochaines décennies, les jeunes auront de nombreux défis à relever comme la réduction de la taille de l'État, la précarisation de l'emploi, les réductions budgétaires, les départs assistés, la sous-traitance, le transfert et la fermeture d'entreprises (Bellemare, Côté et al. 2000). En somme, les jeunes subiront à court terme et à long terme les contrecoups de tous ces changements et devront se mobiliser pour récupérer, sauvegarder et négocier de nouveaux avantages.

Dans le cadre de ce mémoire, nous analyserons l'engagement militant des salariés de Postes Canada, c'est-à-dire les membres du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes et plus particulièrement celui des facteurs et des factrices de la région de Montréal au Québec. Le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes détient une longue tradition syndicale. Constitué depuis déjà un siècle, il est reconnu comme étant un syndicat combattif, particulièrement à Montréal dans les années 1960 et 1970. Comme la plupart des syndicats, le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, au fil du temps, grâce à son pouvoir de mobilisation, a obtenu de nombreux gains, mais aussi essuyé plusieurs revers. Dans quelques années, avec le départ à la retraite des baby-boomers, le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes devra composer avec le renouvellement de ses effectifs qui seront beaucoup plus jeunes, moins expérimentés syndicalement, mais aussi avec des valeurs et des besoins spécifiques propres à la modernité.

1.2.2 Les jeunes

Si nous comparons les jeunes d'aujourd'hui à ceux des années 1960, il est possible d'affirmer que «la jeunesse n'est plus ce qu'elle était²», parce que le contexte n'est plus ce

² Titre du Colloque de 2009 sur la jeunesse qui a eu lieu au Centre culturel de Cerisy-La-Salle

qu'il était. Comme le souligne Hamel (2011), plusieurs sont demeurés nostalgiques de cette époque, car elle nous rappelle les heures de gloire de la Révolution tranquille, d'une jeunesse puissante pouvant changer la face du monde. Comme «un jeu de bascule», ce qui est apparu pour les sociologues de ce temps comme une génération déviante est devenu à peine une décennie plus tard un point de référence en matière de jeunesse (Hamel et Ellefsen 2001; Gauthier 2011; Hamel 2011). Comme l'indique Kelly (2011), la génération X, née au début des années 1960 «à l'ombre du mur» de la génération précédente, connaîtra un destin différent de la génération des baby-boomers, tout comme celle de la génération Y née au début des années 1980.

La notion de génération est un concept largement utilisé en sciences sociales. Les démographes la décrivent comme un ensemble d'individus, nés dans une même période et ayant vécu un évènement semblable. En histoire, c'est l'évènement qui soude une génération (ex : la Révolution tranquille en est un) tandis qu'en anthropologie, c'est le marqueur grand-parent, parent, enfant qui donne l'unité. En sociologie, le concept de génération est utilisé au sens large. Il se caractérise par des conditions matérielles d'existence. Une génération bascule d'une génération à l'autre lorsque le fossé se creuse entre les valeurs et les normes, « une durée commune avec ses symboles temporels, ses symboles sociaux et historiques » (Gall et Attias-Donfut 1996 p.473)

Le concept de génération est une catégorie générique pouvant nous aider à reconnaître la personnalité collective de chaque groupe. Même s'il demeure un objet socialement construit (Bourdieu 1980), dans les faits, il est difficile de classer la jeunesse (ainsi que les salariés plus âgés) comme une catégorie biologiquement programmée. Et cela, davantage aujourd'hui, car le contexte est fort différent de celui de la Révolution tranquille. Comparativement aux générations précédentes, les jeunes vivent plus longtemps à la maison, sont plus scolarisés et fondent une famille plus tardivement. Ils ont un parcours de travail plus sinueux. Ils cumulent des emplois souvent mal rémunérés et précaires avant d'obtenir une stabilité, et, du point de vue syndical, les jeunes occupent de moins en moins des postes syndiqués. En ce sens, l'intérêt citoyen des jeunes ne peut être similaire aux

générations précédentes et encore moins à celui des baby-boomers. Toutefois, comme le souligne Gauthier (2005), à travers tous ces changements, comme un retour de balancier, il est possible d'observer un regain d'intérêt pour la chose publique :

La multiplication des travaux récents sur la participation civique des jeunes démontre un changement qualitatif quant à la place qu'ils veulent occupés dans la société [...] Une nouvelle génération «d'engagés» pointe à l'horizon, mais qui semble différente de la précédente.» (Gauthier 2005 p.37)

De manière globale, on identifie dans la littérature nord-américaine quatre générations de salariés : la génération traditionaliste, la génération des baby-boomers, la génération X et la génération Y. Chaque génération appartient à une classe d'âge. Toutefois, malgré le classement des âges, ce ne sont pas des groupes étanches. L'idéologie des générations précédentes peut aussi s'étendre de l'une à l'autre (Riffaud 2007). Les syndiqués de la génération traditionaliste (nés entre 1900 et 1945) sont les enfants de la grande dépression. Ils ont le sens de l'honneur et un respect pour l'autorité et une loyauté envers les institutions et contestent peu. La majorité de ces travailleurs sont maintenant retraités (Howe et Strauss 2000a; Paré 2001).

Les salariés de la génération des baby-boomers (nés entre 1946 et 1965 constituent la tranche d'âge la plus importante quantitativement. Les jeunes de cette génération refusent la tradition, ils veulent changer le monde, l'ordre des choses. Ils valorisent la santé, le bien-être, le développement personnel et l'engagement. La grande majorité d'entre eux ont profité de la croissance économique d'après-guerre. Ils ont intégré sans trop de difficulté le marché du travail, ils détiennent des postes stables et se considèrent comme ceux qui ont ouvert la voie à de bonnes conditions de travail. Ils perçoivent la jeune génération comme étant plus individualiste et moins solidaire (Fize 2002; Martel et Malenfant 2007; Riffaud 2007).

Les salariés de la génération X (nés entre 1966 et 1974) représentent le cœur de la population active. Influencés par le discours de la génération de baby-boomers «the sky's the limit», ils ont vite été confrontés à une réalité différente du marché travail. Socialisés à un langage de droit et de paix, ils se distancient des discours révolutionnaires (Kelly 2011).

La majorité d'entre eux ont connu un parcours professionnel plus difficile que la génération précédente. Plusieurs d'entre eux ont un cumul d'emplois. Ils ont été témoins de compressions budgétaires et ont développé une méfiance à l'égard de l'autorité et de ceux qui les dirigent, incluant les syndicats. Le manque de pouvoir envers les institutions explique en partie pourquoi ils seraient plus individualistes, égocentriques et apolitiques. Ils manifestent moins que la génération précédente, mais cela ne veut pas dire qu'ils soient indifférents à la cause syndicale (Couplan 1991; Martel et Malenfant 2007; Riffaud 2007).

Les salariés de la génération Y ou du « Millénaire » (nés entre 1975 et 1995) représentent le quart de la population active (Paré 2001; Riffaud 2007). Ils sont nés dans une société hautement informatisée, individualisée et judiciarisée. Influencés par la génération qui la précède, ils préconisent l'autonomie et la liberté d'expression. Nés dans l'ère de la mondialisation, ils sont plus tolérants à la diversité et au changement. De plus, malgré leur «apolitisation», ils accordent une certaine importance à l'action collective et à la solidarité. Ils valorisent l'interaction sociale, le travail en équipe et la famille (Audet 2004; Martel et Malenfant 2007; Riffaud 2007).

Tableau 1 : Générations

Générations	Groupes d'âge en 2010
Génération Traditionaliste 1900-1944	66 ans et plus
Génération Baby-boomers 1946-1965	45-65 ans
Génération X 1966-1974	35-44 ans
Génération Y 1975-1995	15-34 ans

Source : Joanne Poulin, modèle inspiré de Martel et Malenfant (Statistique Canada, 2007)

Par ailleurs, le «problème» ou l'écart entre les générations à l'égard de la cause syndicale est aussi un phénomène social lié à la jeunesse (Loncle 2007). En ce sens, l'effet de l'âge est lié à un processus intergénérationnel indépendamment du contexte sociohistorique (Hamel et Ellefsen 2001). Il fait également référence aux caractéristiques individuelles comme les attitudes, les valeurs, les préférences, les comportements qui évoluent tout au long de la vie (Gauthier 1994). Dans cette optique, l'engagement militant ne serait pas uniquement une question de socialisation dès le jeune âge, mais un processus d'apprentissage de la chose syndicale. En somme, l'effet de l'âge prescrit un type de comportement spécifique, alors que l'effet de génération détermine le comportement selon des processus sociaux et temporels (Fournier 1991).

Tableau 2 : Effet de l'âge et l'effet générationnel

Effet	Définition
Effet de l'âge	L'effet de l'âge signifie que les caractéristiques individuelles comme les attitudes, les valeurs, les préférences, les comportements évoluent tout au long de la vie.
Effet générationnel	L'effet de période symbolise les caractéristiques d'un groupe de salariés qui partagent une proximité d'âge, une expérience commune et une certaine vision commune du monde et de la société.

Source : Joanne Poulin, modèle inspiré de Madeleine Gauthier

1.2.3 L'engagement militant

Pour saisir le changement d'attitude des jeunes à l'égard de la chose syndicale, nous retenons le concept d'engagement de Becker, souvent utilisé en sociologie pour expliquer les mécanismes générateurs des comportements humains cohérents et incontournables (Becker 2006). Ce concept permet de discerner par exemple, comment des jeunes

syndiqués peuvent arriver à développer de façon cohérente des intérêts qui, au départ, ne leur étaient pas familiers. En soi, l'engagement militant n'est pas un objet statique, il évolue selon les époques. Trois courants se rattachent à ce concept : le rapport total de l'engagement, le rapport esthétique individualiste et le rapport pragmatique. De manière globale, le rapport total de l'engagement, autour des années 1960, suppose que l'individualité découle d'une certaine forme de communauté et que ce groupe vit les mêmes conditions de travail. Alors que le rapport esthétique et l'individualiste, à partir des années 1980, nous renvoie à un engagement plus distancié. Les besoins individuels ont préséance sur les besoins du groupe et sont la conséquence de la détérioration des conditions de travail. Enfin, l'engagement pragmatique, au début des années 1995, serait une forme d'engagement à la carte, à mi-chemin entre les deux premières formes d'engagement. Sous cette forme, l'engagement est vécu comme un moyen d'affirmation personnelle à travers un collectif (Periera 2007).

Comme le souligne Periera (2007), aujourd'hui l'archétype du syndicalisme demeure le rapport total de l'engagement. Sans exclure l'influence des deux autres courants, dans un contexte syndical relativement homogène qui regroupe des salariés ouvriers, la prédominance du premier courant est encore de mise. Par ailleurs, l'engagement militant traditionnel nous renvoie à l'idée d'adhésion à un parti, à une organisation ou association. Il fait référence à l'idée de don de soi (moral et physique) de sacrifice au service du syndicalisme pour assurer son avenir et d'une valorisation de l'objet syndical dans sa dimension sociale, économique et politique (Ion 1997).

Cependant, il est important de nuancer l'engagement militant civil de l'engagement militant syndical, car ils ne sont pas de même nature. Le premier nous renvoie à l'idée d'un activisme volontaire, alors que le second réfère à une adhésion obligatoire. De plus, l'activisme volontaire sous-entend la reconnaissance des droits individuels qui est en opposition à un système social alors que le militantisme syndical sous-entend la défense d'intérêts professionnels, tant individuel que collectif dans un milieu syndiqué (Gagnon 1991; Maheu 1991).

En résumé, ce premier chapitre a campé notre question de recherche dans les termes suivants : «Est-ce que l'attitude apparemment moins engagée des jeunes syndiqués est réellement le reflet d'une distanciation à l'égard du syndicalisme ou plutôt une façon différente de concevoir l'engagement militant?». Nous avons examiné les enjeux liés à l'engagement militant, notamment la pérennité du mouvement syndical. Nous y avons défini ce que nous entendons par jeunesse. Nous y avons abordé la distinction entre l'effet de génération et l'effet de l'âge lorsqu'il s'agit d'engagement militant. Enfin, nous y avons précisé ce qu'est pour nous l'engagement militant.

CHAPITRE 2 Revue de littérature

La littérature présentée ici est prise, d'une part, aux écrits scientifiques produits dans le champ des sciences sociales et en particulier celui de la sociologie du travail et du syndicalisme et, d'autre part, aux documents syndicaux et gouvernementaux qui ont été utiles pour retracer l'histoire du Syndicat des travailleurs des postes. À la section 2.4 concernant l'engagement militant, nous avons dû élargir notre champ de recherche du côté des sciences politiques, afin de mieux saisir et expliquer les tendances actuelles. La plus grande partie du corpus scientifique a été sélectionnée du côté des auteurs européens et québécois depuis le dernier quart de siècle. Toutefois, en ce qui a trait à la notion de conflictualité, quelques auteurs américains ont retenu notre attention. En ce qui concerne la mutation du travail et du syndicalisme et de l'engagement militant, les années de publication se reportent aux trois dernières décennies. Néanmoins, pour l'engagement militant, les recherches effectuées dans la dernière décennie nous semblaient plus appropriées. Finalement, pour ce qui est des auteurs classiques, les années de publication remontent au siècle précédent.

Le chapitre deux est découpé en quatre parties. La première partie traite de la transformation du syndicalisme au Canada et au Québec et est subdivisée en six thèmes : la divergence d'opinions au sein du mouvement syndical et dans la société, l'institutionnalisation des syndicats et des conflits, la distinction du syndicalisme québécois, la radicalisation du militantisme, la naissance de l'engagement militant et l'érosion d'une idéologie combative. Quant à la deuxième partie, spécifique au Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, elle est sous-divisée en cinq thèmes : la tradition syndicale, la radicalisation de l'affrontement, l'émergence de l'engagement militant, l'affaiblissement du rapport de forces et les éléments inhibiteurs et mobilisateurs de l'engagement militant. La troisième partie porte sur la situation particulière des jeunes dans l'action syndicale et est scindée en deux. Il sera question de l'effet de socialisation ainsi que

du décalage entre les valeurs traditionnelles et contemporaines. Finalement, à la quatrième partie, seront présentées les formes nouvelles de l'engagement militant.

2.1 Les transformations du syndicalisme au Canada et au Québec

Comme le souligne l'historien canadien Reilly (2010 [1999]), depuis sa création, le syndicalisme dans les pays occidentaux a évolué au gré des transformations de la société. Toutefois, avec l'avènement du système industriel et la création du capitalisme, le système social et économique se transforme. Le travail, fondé antérieurement sur des rapports de parenté et de collaboration, subit des mutations profondes. En réponse aux incertitudes du marché de l'emploi et aux rivalités entre salariés et en dépit de la résistance des gouvernements et des employeurs, de nombreuses organisations syndicales se constituent. Au Canada, l'origine du syndicalisme remonte au début du XIXe siècle. À cause de l'intimidation patronale, l'usage de la force et de la connivence des gouvernements, ce n'est réellement qu'au milieu du XIXe siècle qu'apparaissent les premiers syndicats permanents composés de corps de métiers — imprimeurs, mouleurs, tonneliers, boulangers (Morton 2007; Reilly 2010 [1999]).

Puis, vers les années 1880, suivent des syndicats ouvriers du textile, du tabac, des bottes et des chaussures. Tous revendiquent de meilleures conditions de vie, mais sans obtenir gain de cause. Dans les années qui suivent de 1890 à 1910 viennent se greffer les syndicats des métiers, les machinistes, les briqueteurs, les charpentiers, les fabricants de chaudières, les ingénieurs, les conducteurs, les agents de trains et les rembourreurs. À cette même période, pour renforcer le pouvoir de mobilisation, les syndicats canadiens créent des liens étroits avec les syndicats britanniques et américains. L'affiliation des métiers avec l'international provoque une montée des adhérents et du nombre de grèves. C'est aussi dans ce contexte social que les mineurs de l'Est fondent leur syndicat. Leur popularité les oblige à mieux se coordonner (Morton 2007; Reilly 2010 [1999]).

2.1.1 Divergence d'opinions au sein du mouvement syndical et dans la société

Au Canada, au début XXe siècle, soit à la seconde vague industrielle, période identifiée comme étant la production de masse et de capitalisme «sauvage», les syndicats tentent de s'organiser pour contrer l'exploitation, mais ceux-ci doivent composer avec les tensions raciales engendrées par l'embauche d'un grand nombre de travailleurs immigrants. Malgré la hausse d'adhérents de 1919 à 1945, le mouvement ouvrier au Canada évolue difficilement, le contexte économique (crise économique des années 30) est ardu et les employeurs ne sont pas enclins à négocier. On remarque dès cette époque une opposition déjà explicite entre les tenants de la confrontation et ceux de la collaboration, car dès la fin de la Première Guerre mondiale, des partis politiques dirigés par des travailleurs occupent la scène politique, soit les partis travaillistes indépendants³ et les partis socialistes. Les travaillistes ont une attitude de collaboration et de compromis avec le gouvernement et le patronat, alors que les socialistes ont la certitude qu'ils doivent s'attaquer directement au capitalisme pour améliorer le sort des ouvriers. Ceci entraînera une division au cœur du mouvement ouvrier (Morton 2007; Reilly 2010 [1999]),

2.1.2 Institutionnalisation des syndicats et des conflits

Comme nous venons de le souligner, pendant la Deuxième Guerre mondiale, certains syndicats comme les syndicats britanniques et américains préféreront collaborer plutôt que faire obstruction aux entreprises, à l'ordre social, alors que les syndicats canadiens refuseront de signer l'accord de paix industrielle, ce qui donnera lieu à de nombreux conflits, notamment la célèbre grève des mineurs. Pendant cette période, le syndicat des mineurs voit le nombre d'adhérents doubler. Au milieu du siècle précédent, le

³ Associés aux syndicats professionnels

gouvernement fédéral, suite aux pressions syndicales et pour contrôler la stabilité de la main-d'œuvre, a adopté un décret pour la reconnaissance officielle des syndicats, obligeant ainsi les entreprises à négocier avec ceux-ci. Toutefois, ce n'est qu'après la Deuxième Guerre mondiale que les syndicats canadiens réussiront réellement à faire valoir les droits des salariés, grâce à de nombreuses luttes. Vers les années 1950 et 1960, le mouvement syndical au Canada, comme aux États-Unis, connaît un ralentissement. Toutefois, une série de lois favorables au syndicalisme, comme la syndicalisation obligatoire dans le secteur public, gonfle l'effectif syndical. En 1970, une personne sur cinq au Canada travaille dans le secteur public. Puis, en 1980, avec l'arrivée en grand nombre des femmes dans le marché du travail, le secteur paragouvernemental, soit le secteur de l'enseignement, des infirmiers, du service social, de la culture, du professorat connaît une autre vague de syndicalisation. Par contre, depuis les années 1980, le taux de syndicalisation tend à diminuer. Parce que la main d'œuvre diminue et aussi les syndicats n'arrivent pas à syndiquer les nouveaux secteurs de l'emploi, notamment celui des services. Sans compter qu'avec la récession des années 1980 et celle de 2010 ainsi que le phénomène de la mondialisation des marchés, le gouvernement a raffermi sa position en matière de législation. À ce jour, plusieurs lois et décrets ont été imposés allant à l'encontre de la libre négociation. Comme dans le dernier conflit opposant Air Canada et Postes Canada avec ses salariés, le gouvernement conservateur a forcé le retour au travail des salariés en déposant des mesures législatives spéciales invoquant la nécessité de protéger l'économie canadienne⁴. Ces lois, dans un premier temps, ont affaibli le rapport de force des syndicats et, dans un second temps, la pression des *mass médias* ajoutée à celle des entreprises a miné depuis les trois dernières décennies le pouvoir de mobilisation (Morton 2007; Reilly 2010 [1999]).

⁴ Loi spéciale: Après Air Canada, Postes Canada
LA PRESSE CANADIENNE. les affaires.com . 15-06-2011 (modifié le 15-06-2011 à 15:27)

2.1.3 Distinction du syndicalisme québécois

Au Québec, avant la Première Guerre mondiale, le militantisme a été particulièrement actif au Québec (Rouillard 2004). Dès le début du XIXe siècle, les travailleurs québécois ont une forte conscience collective. Plusieurs composantes distinguent le syndicalisme québécois des autres provinces du Canada. Si l'on se réfère au siècle précédent, dans un premier temps, le syndicat québécois inclut dans ses rangs des femmes et des non spécialisés. Dans un deuxième temps, le syndicat québécois se distingue pour des raisons de particularité socioculturelle, soit pour des raisons linguistiques et de communauté religieuse. En comparaison avec le reste du Canada, les assemblées syndicales se déroulent en français et l'Église les contrôle. Celle-ci prône la justice et la charité en opposition à l'égoïsme et à la méfiance dans les rapports de travail. Toutefois, ce type de syndicalisme de complaisance ne plait pas à tous. Au début des années 1910, de vives hostilités éclatent entre les individus et les groupes et des changements s'imposent, pour un syndicalisme lié aux valeurs ouvrières. On dénote que de 1915 à 1935 il y a très peu de conflits de travail. Les syndiqués soumis à l'influence du clergé se méfiaient de l'action syndicale. Ce n'est que dans les années 30 que le mouvement syndical catholique (CTTC) prend son essor et réussit à mobiliser les travailleurs et travailleuses des usines et d'autres secteurs d'activité. Par ailleurs, un troisième élément singularise le syndicalisme québécois, comparé au reste du pays, vers les années 40, les syndicats catholiques s'intéressent davantage aux questions d'ordre social et la plupart d'entre eux évoluent à l'écart du mouvement ouvrier national (Rouillard 1993; Rouillard 2004).

2.1.4 Radicalisation du militantisme

La célèbre grève de l'amiante en 1949 a été un moment décisif pour le mouvement syndical au Québec. Elle marque le début de plusieurs conflits et, d'un militantisme très organisé et militant. Elle symbolise le début de la Révolution tranquille (Reilly 2010 [1999]). Les ouvriers s'affranchissent des forces sociales traditionnelles de l'époque, soit l'Église, l'État et le Patronat, et instaurent un mode démocratique (David 2011). L'attitude

anti syndicale du secteur industriel à l'égard de la main-d'œuvre francophone et du régime Duplessis provoque une montée de la syndicalisation. À cette même période, trois grandes centrales (et fédérations) syndicales se structurent au Québec : la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ), la Confédération des syndicats nationaux (CSN) qui découle des syndicats catholiques, et la Centrale enseignants du Québec (CEQ). Plusieurs grèves «sauvages» éclatent et les fonctionnaires se syndiquent massivement. D'un côté, le contexte économique favorable d'après-guerre force le gouvernement et les employeurs à donner suite aux revendications syndicales et, de l'autre côté, à la fin des années 1950 l'organisation syndicale se sécularise et son effectif rajeunit. Cette nouvelle génération numériquement plus nombreuse et plus instruite que les précédentes se démarque par sa nette conviction de vouloir rompre avec le passé (Rouillard 1993; Rouillard 2004).

2.1.5 Naissance de l'engagement militant

Opposés aux générations précédentes, les jeunes baby-boomers contestent l'ordre social, politique et économique. Ils réclament des dirigeants syndicaux une attitude plus combative et revendicatrice pour améliorer leurs conditions de travail et leur condition de vie. C'est également, lors de cette même période, que la fonction publique connaît un essor sans précédent et une syndicalisation massive. Nous pouvons dire par métaphore que la grande fièvre syndicale, esprit d'une époque, atteint un grand nombre de jeunes syndiqués. Ils se révoltent contre les gouvernements provinciaux qui refusent de leur accorder le droit à la libre négociation et le droit de grève. En 1965, les jeunes veulent du changement, ils défient les politiques gouvernementales, mais aussi syndicales (Rouillard 2004).

Au tournant des années 1970, les trois grandes centrales syndicales (FTQ CSN CEQ) forment un Front commun devant le refus du gouvernement d'accorder aux syndicats des hausses salariales et une amélioration des conditions de travail. Des grèves de solidarité en découlent un peu partout dans la province. Des dirigeants syndicaux seront inculpés et emprisonnés pour avoir défié les lois. Les médias de l'époque affirment que le Québec détient le plus haut taux de conflits violents (Rouillard 1993).

Vers le milieu des années 1970 en période de crise économique, les gouvernements et les entreprises accusent les syndicats d'être égoïstes et rigides, puis au début des années 80, les gouvernements provinciaux et fédéraux s'attaquent aux syndicats, mais également à leurs propres travailleurs. Quelques années après avoir imposé aux travailleurs le contrôle des prix et des salaires (1975), en 1980, le gouvernement et le secteur privé demandent aux syndicats de faire preuve de plus de «souplesse». Cette ligne de pensée managériale s'intensifie et se poursuit dans les années 90, jusqu'à nos jours. La réduction des effectifs, la précarité en emploi, la réduction des salaires alimentent le discours politique et patronal (Rouillard 1993).

2.1.6 Érosion d'une idéologie combative

Le syndicalisme traditionnel tel que nous nous le représentons aujourd'hui véhicule l'idée d'un syndicalisme de classe, de combat, d'une force d'opposition contre le capitalisme. Comme le souligne Rouillard (1993), le syndicalisme industriel porte en lui l'idée d'un syndicalisme puissant, combattif, aux services des salariés et inversement des salariés aux services de leur syndicat. En somme, dans les années 1950-1960, l'image du pouvoir collectif jouissait d'un appui massif économique. D'un côté, l'entreprise, le gouvernement, les médias émettent un discours axé sur la concession, le sacrifice et de l'autre côté, les revendications syndicales semblent démesurées. Ainsi, dans l'opinion publique l'entreprise apparaît comme victime de l'action syndicale et non des syndicats opprimés par le système capitaliste (Rouillard 1993).

Depuis les trois dernières décennies, les syndicats ont épousé, de gré ou de force, la négociation collective de type collaborative dans leurs modèles d'action, même si celle-ci se révèle parfois insuffisante pour corriger les injustices. En somme, « Le combat était la réponse syndicale au monde «ancien» ; le partenariat est la réponse du nouveau monde » (Thwaites et Piote 2002 : 385). Antérieurement, le combat avait une valeur morale, alors qu'aujourd'hui l'absence de conflit est valorisée (Thwaites et Piote 2002). En parallèle, la figure ouvrière et le lien collectif ne sont plus les mêmes. L'organisation syndicale

n'apparaît plus aux yeux des salariés comme un collectif qui s'élève contre l'hégémonie de la classe dominante, nous remarquons plutôt à une double allégeance des salariés : au syndicat et à l'employeur. Dans cette nouvelle perspective, le syndicat n'exerce plus le rôle d'adversaire, mais de concurrent (Gagnon 1998).

2.2 Le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes

2.2.1 Tradition syndicale

Le Syndicat des postes détient un long passé syndical⁵. Son origine remonte au XIX^e siècle, soit en 1891 pour les facteurs et en 1911 pour les postiers. Il a été ensuite reconnu sous le nom de l'Association des employés des postes du Canada (AEPC). À cette époque, les conditions de travail et de salaire relevaient du Conseil du trésor et du Ministère des postes du Canada. À l'origine, aucune loi n'interdisait aux salariés le droit de grève et aucune convention collective ne règlementait les conflits. À cette époque, il avait la réputation d'être un syndicat trop conciliant avec l'employeur, et les salariés en parlent encore comme étant un syndicat de boutique, un club social : « On y négociait la couleur des cravates... c'était un club de vieux garçons » (Ostroff, Bourque et al. 1995 : 49min.).

2.2.2 Radicalisation de l'affrontement

Le premier conflit enregistré chez le Syndicat des postes remonte à 1924. Les salariés débrayent en grand nombre, mais la grève est de courte durée, car la Société des

⁵ Pour les points 2.2.1 jusqu'au point 2.2.4, l'historique syndical est présenté selon les informations que nous avons recueillies sur le site web du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes et d'une bande vidéo produit par le syndicat Ostroff, M., D. Bourque, et al. (1995). Du coeur au ventre, la grève de 1965 CUPE-SCFP: 49 minutes.

postes, en réaction au débrayage, embauche des briseurs de grève⁶. Plusieurs années s'écouleront avant que la Société des postes consente à négocier. En ce sens, la grève de 1965 marquera le début d'une nouvelle ère en relation de travail. Les mouvements de contestation des travailleurs et travailleuses des postes font du Québec le château fort du syndicalisme. Ce syndicat est la première section locale pan canadienne à défier les politiques gouvernementales et la loi interdisant le droit de grève et le droit à la libre négociation. Après de longs mois de conflits et de négociations avec le Syndicat des travailleurs et travailleuses, la Société canadienne des postes consent aux employés les mêmes droits que les salariés d'entreprise, soit le pouvoir de négocier une convention collective, le recours à l'arbitrage et le droit de grève. Même si ces lois ne donnent pas un droit absolu au syndicat, des lois identiques seront appliquées postérieurement dans les autres provinces.

2.2.3 Émergence de l'engagement militant

Ce qui caractérise la jeune génération de militants de la Révolution tranquille, c'est cette volonté d'être entendue et respectée par l'employeur, par le gouvernement, mais aussi par les dirigeants syndicaux, car ces derniers étaient réticents à s'engager dans un conflit d'envergure nationale. Rappelons-le, la majorité des dirigeants syndicaux de cette époque étaient de la génération des traditionalistes et accordaient une grande loyauté aux Institutions. C'est donc avec peu de ressources, mais une forte conviction syndicale en 1965 que les syndiqués du Syndicat des travailleurs des postes de Montréal déclenchent une grève historique. Un double conflit dirigé contre l'employeur, mais également contre les dirigeants syndicaux au national. La raison principale de l'arrêt de travail était une question de salaire et de valeurs : «C'était la grève contre la pauvreté, la grève servait à nous tenir

⁶ La Société des postes relève de la juridiction fédérale et aucune loi n'interdit encore aujourd'hui le recours aux «scabs».

debout, à dire nos valeurs » (Ostroff, Bourque et al. 1995 : 49min.). La grande fièvre syndicale des salariés des postes de Montréal gagne les travailleurs de Vancouver, puis ceux de Toronto pour finalement obtenir gain de cause.

2.2.4 Affaiblissement du rapport de forces

Après 1970, plusieurs autres conflits ont lieu et ils ne connaîtront pas tous des succès. Encadrées juridiquement, les grèves illégales ne sont plus tolérées. Celle de 1974 se terminera abruptement par deux injonctions. Le conflit légal de 1975 sera, quant à lui, un succès : après six semaines de débrayage, les conditions de travail et salariales sont bonifiées. Comme nous l'avons souligné précédemment, c'est l'époque (milieu des années 1970) où le ton se durcit et le gouvernement devient moins conciliant avec les syndicats. Le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes n'y échappe pas. Malgré leur caractère légal, les négociations du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes de 1978 tournent mal, le conflit national ne dure qu'une journée, car le gouvernant dépose la loi C8, supprimant ainsi le droit de grève au syndicat. L'arbitrage obligatoire est imposé et force les travailleurs à retourner au travail. Les dirigeants syndicaux subissent de sévères sanctions et leur droit de négociation et de grève est suspendu pour une période de deux ans. Le syndicat s'efforce de rétablir le rapport de force en sollicitant l'appui de la population, des autres sections locales et celui de ses propres membres. Finalement, en 1980 il retrouve le droit de négocier librement. Postes Canada devient en 1981 juridiquement une société d'État (29-30 Eliz. II, chap. 54) (Reilly 2010 [1999]). Une première tentative est menée en 1981 pour syndiquer les facteurs et factrices ruraux et suburbains, mais ils n'y parviendront qu'en 2003, comme nous le verrons plus explicitement dans le paragraphe suivant. Parallèlement, le syndicat entreprend une bataille sans précédent pour la reconnaissance des congés de maternité : la longueur du conflit démontre l'intensité de l'engagement militant, car le débrayage dure 42 jours. Les années subséquentes, le syndicat essaie sans grand succès de freiner la privatisation des bureaux de poste. Avec l'arrivée au pouvoir du gouvernement conservateur en 1984, la vocation de la

poste comme service public change de rôle. Le service postal doit servir la politique économique canadienne. À cet égard, la société d'État accuse un déficit. Le gouvernement, afin de réduire les coûts d'opérations, exige une commission d'enquête. La Commission Marchment préconisera une série de mesures pour redresser les finances : en particulier réduire les services, le nombre d'employés et d'unités syndicales pour arriver à l'autofinancement comme dans l'entreprise privée (Beaudet-Fortin 1994).

Depuis les trente dernières années, des changements structurels et organisationnels ont eu lieu à la Société canadienne des postes (Cranford 2005). Afin d'atteindre l'autonomie financière souhaitée, la poste a augmenté les boîtes postales; a donné à la sous-traitance le tri et la livraison des colis; a converti et fermé 30% du réseau rural; a franchisé les bureaux de poste urbains, a accentué la mécanisation du système de tri, a coupé dix mille postes à temps plein, a limité l'appui financier et a acheté Purolator (Robert Cambell, Beaudoin et al. 2008). Tous les travailleurs et travailleuses ont été touchés par cette réforme (Beaudet-Fortin 1994). Selon des données comparables de la poste française (Salaün 2008), les nouvelles contraintes structurelles et organisationnelles de la société des Postes se traduisent par une attrition des postes, un effectif plus âgé, une augmentation de cas inaptes au travail, une transformation de l'apprentissage, un nouveau mode de recrutement et un accroissement de la pénibilité en lien avec l'intensification du travail.

C'est dans cette vague de changements que la négociation entamée en 1991 et succédant à la fusion obligatoire des syndicats (1989) se déroule. Des grèves tournantes se produisent avant que le gouvernement au pouvoir nomme un médiateur arbitre. Au bout du compte, après deux, le conflit se termine par une entente négociée. L'avant-dernière confrontation remonte à 1997. Après deux semaines de grèves rotatives à travers le Canada, une loi spéciale contraint une autre fois le syndicat national à mettre fin à l'affrontement. Depuis 1997, la Société des postes et le Syndicat des travailleurs et travailleuses ont connu quatorze années de «paix relative», sans conflit ouvert. Cependant, les négociations en cours, au moment de notre enquête, se sont achevées par une grève générale.

2.2.5 Ce qui freine ou au contraire stimule l'engagement militant

Plusieurs éléments peuvent contribuer à renforcer ou affaiblir l'engagement militant. Comme nous l'avons souligné précédemment, les moyens légaux employés par le gouvernement ont contraint les syndicats à revoir leur stratégie d'action. D'une part, les syndicats doivent trouver de nouveaux arguments pour maintenir « la flamme syndicale » ou du moins l'étincelle de l'engagement militant. D'autre part, on peut se demander si la fusion obligatoire de 1987 a ébranlé les solidarités, transformé les identités et inhibé l'engagement militant, du moins, chez certains syndiqués (Sainsaulieu 1985).

Le Syndicat des travailleurs et des travailleuses des postes et l'Union des facteurs ont entretenu pendant quelques années (1967 à 1975) des liens forts. Cette association a duré huit ans. Ensemble, les membres des deux sections locales ont mené plusieurs actions syndicales, comme l'obtention de la formule Rand, formule qui permet de prélever à la source les cotisations syndicales et la rémunération pour les heures supplémentaires. Toutefois, des disputes internes concernant l'introduction des nouvelles technologies ont engendré une divergence d'opinions, l'association s'est dissoute en 1975 (Postiers 2011).

Toutefois, dans l'objectif de réduire les interruptions du service postal et les arrêts de travail (Beaudet-Fortin 1994), l'unité de négociation de Postes Canada en 1987 contraint les syndicats à fusionner cinq accreditations en une seule- soit les membres du STTP, les membres de l'UFC, les employé-e-s d'entretien représentés par le Syndicat des employé-e-s des postes et des communications (affiliés à l'AFPC) ainsi que les techniciens en électronique représentés par la FIQE. Officiellement, en 1988 le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP) gagne l'élection, mais le vote est serré : l'Union des postiers se positionne en deuxième place (Postiers 2011). La nouvelle unité syndicale est divisée. Composée de traditions syndicales et de valeurs différentes, elle doit rebâtir une nouvelle identité syndicale : «L'Union des postiers est une idéologie radicale de gauche, l'Union des facteurs est de tradition modérée» (Beaudet-Fortin 1994 p.88). De plus, la nature même du travail étant fort différent. Le premier groupe effectue des tâches internes

très mécanisées sous haute surveillance, tandis que le second groupe exécute des tâches à l'externe avec une marge d'autonomie plus grande (Beaudet-Fortin 1994). En ce sens, la consolidation d'une nouvelle identité syndicale ne se fait pas sans créer de remous (Hyman 1997). Il est également possible de penser, à cette étape de notre recherche, que l'accréditation volontaire des facteurs et factrices en périphérie de la ville de Montréal (FFRS) tout comme les fusions «forcées» de 1989 ont ébranlé l'identité syndicale ainsi que l'engagement militant.

Comme nous l'avons mentionné précédemment, le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes a finalement réussi en 2003 à syndiquer le secteur privé; emplois occupés majoritairement par des femmes. Malgré la syndicalisation, deux classes de facteurs et factrices se côtoient dans un contexte d'avantages sociaux et salariaux inégaux. Il est important de présenter la réalité de ces deux groupes, car même si juridiquement ils sont distincts, syndicalement ils ne font qu'un. En ce sens, les facteurs et factrices du secteur public ont particulièrement été appelés depuis les dix dernières années à faire preuve de solidarités envers leurs confrères et consœurs du secteur privé (Postiers 2011). Comme le souligne Cranford (2005), le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP) se sont mis en danger, en tant qu'organisation, en demandant aux membres de céder une partie de leurs avantages sociaux (indemnité de retraite) pour améliorer le sort d'un autre groupe de travail. Certains membres plus revendicateurs (STTP) auraient souhaité que le syndicat demande un vote de grève ou continue d'user de stratégie politique pour que les facteurs ruraux et suburbains obtiennent le statut «d'employé» jusqu'ici refusé par la Société canadienne des postes. Néanmoins, malgré la divergence d'opinion au sein du syndicat, l'accréditation des FFRS a sans contredit amélioré la qualité de vie de ces travailleurs et travailleuses : ils sont maintenant couverts par une assurance; ont droit à une indemnisation des accidents du travail ; contribuent au Fonds de pension du gouvernement fédéral et provincial; ont droit à des journées payées en cas mortalité, de maternité; bénéficient de congés parentaux; de journées fériées; de semaines de vacances et ont une sécurité d'emploi (Cranford 2005).

2.3 La situation particulière des jeunes dans l'action syndicale

Les hommes déprécient ce qu'ils ne peuvent pas comprendre.

Proverbe de Goethe

2.3.1 Effet de socialisation

Comparés à la génération de leurs parents, les baby-boomers, et de manière globale les jeunes d'aujourd'hui ont une expérience différente du passage à la vie adulte. Ils vivent plus longtemps à la maison, sont plus scolarisés, vivent en couple en union libre et fondent une famille plus tardivement (Gauthier 2005; Fleury 2008). Paradoxalement, ces jeunes sont inondés d'informations, mais en même temps méconnaissent le mouvement syndical. Plusieurs raisons peuvent expliquer ce fait. Les jeunes intègrent plus tôt le marché de l'emploi que les générations plus âgées; ils cumulent et occupent dans la majorité du temps des emplois non syndiqués et doivent jumeler travail-études dans bien des cas. D'autre part, ils sont moins nombreux que les générations antérieures à occuper des emplois permanents couverts par une convention collective. La période de probation à l'embauche qui s'étire sur une plus longue période est aussi un facteur dissuasif à l'action. Par ailleurs, les jeunes participent moins aux assemblées. Le problème de conciliation travail-famille et le caractère rigide des assemblées syndicales seraient les facteurs explicatifs (Bellemare, Côté et al. 2000).

De plus, le milieu scolaire au secondaire alloue peu de temps pour renseigner les futurs travailleurs et travailleuses de leurs droits et obligations et encore moins sur l'historique syndical (Bellemare, Côté et al. 2000). Un consensus règne également chez les auteurs à savoir que la socialisation des parents, le cercle de connaissances et les tactiques de sensibilisation syndicale ont une influence positive ou négative sur l'opinion qu'ont les salariés à l'égard des syndicats (Bellemare, Côté et al. 2000; Deborah M. Zinni, Singh et al.

2005; O'Neill 2007). Toutefois, l'absence de socialisation au syndicalisme qui se traduit par un manque de repères communs serait également un phénomène relativement nouveau et expliquerait en partie la distanciation des jeunes à l'égard du syndicalisme. Une étude française menée par Duriez et Sawicki (2003) démontre que la distanciation à la chose syndicale, similaire aux pays occidentaux, serait le résultat d'un affaiblissement des réseaux de sociabilité formelle. Bien que les militants près de la structure syndicale discutent davantage de syndicalisme en dehors de l'espace de travail, les syndiqués de la base en parlent peu. En somme, une faible socialisation est fortement associée au déclin du militantisme. Adhérer à un syndicat, c'est accepter de payer une cotisation, mais aussi endosser l'image de «syndicaliste», image dont on connaît peu l'essence (Duriez et Sawicki 2003).

Étant donné que peu d'études existent pour nous aider à comprendre la distanciation de l'engagement militant, nous avons cherché du côté du militantisme politique. Selon le résultat d'une étude menée en 2007 (O'Neill), les jeunes Canadiens seraient moins portés que les plus âgés à exercer le droit de vote, à occuper des postes politiques ou à faire partie d'un groupe d'intérêt politique. En somme, malgré leur niveau de scolarité plus élevé que les cohortes précédentes, ils s'intéressent moins aux affaires politiques et ils en ont une connaissance plus limitée. Deux éléments seraient en cause pour justifier le non-intérêt des jeunes à la vie politique : le contenu et le format médiatique ainsi que le manque de socialisation au jeune âge. Tout comme nous l'avons vu précédemment, les jeunes manquent d'informations, sont moins socialisés et par le fait même, ils n'ont pas les mêmes références communes (valeurs) à l'égard de la politique et du syndicalisme.

Nous avons de fortes raisons de croire que similairement à l'étude menée par la chercheuse O'Neill (2007), le retrait de la sphère syndicale ne veut pas dire désintérêt à l'endroit de la cause syndicale. Les jeunes participent davantage aux activités politiques non traditionnelles, comme signer des pétitions, boycotter et manifester leur appui (similaire aux autres groupes d'âge) et sont plus enclins à faire du bénévolat ou bien encore à faire partie d'une organisation. Les jeunes ne sont pas indifférents « au lieu d'être

indifférent ou apathique, leur engagement est tout simplement différent» (O'Neill 2007 p.1).

2.3.2 Décalage entre valeurs traditionnelles et contemporaines

Depuis les deux dernières décennies (Statistiques Canada de 1976-1998), la population en âge de travailler (15 ans et plus) a considérablement changé. Notamment, le groupe des 15-24 ans a diminué de 11 %. Ce pourcentage est demeuré sensiblement le même en 2009 (Statistique Canada). D'une part, les jeunes sont moins nombreux à intégrer un emploi syndiqué et, d'autre part, l'environnement socioéconomique valorise plutôt le conservatisme que l'action collective. Les jeunes préfèrent la communication à la confrontation, ils sont plus réticents à participer aux moyens de pression, comme la grève (Bellemare, Côté et al. 2000). Ils valorisent la négociation et le compromis davantage que la résistance. Ils sont plus instruits et croient être en mesure de résoudre eux-mêmes les problèmes avec l'employeur. Mais, de manière paradoxale, selon un sondage effectué en 2002 (Léger Marketing-FTQ 2002), l'attrait pour le syndicalisme est plus élevé chez les jeunes de 18- 24 ans — ces jeunes aujourd'hui âgés entre 28 et 34 ans — que le reste de la population. Et quand ils ne sont pas syndiqués, ils espèrent un jour obtenir un emploi syndiqué. De plus, ils ont une perception plus positive des syndicats que les autres groupes d'âge. Alors que les salariés qui suivent de 25 à 30 ans —ceux qui ont aujourd'hui entre 35 et 40 ans—sont les plus pessimistes à l'égard des syndicats que tous les autres segments de salariés.

Par ailleurs, une étude sur l'influence des différenciations sociales sur les collectifs de travail confirme un changement de valeur (Lévesque, Murray et al. 1998). Malgré certaines différences selon le secteur de l'emploi, le genre et l'âge, la source de différenciations sociales ne génère pas nécessairement une baisse de solidarité. Ce sont surtout les valeurs collectives associées au syndicalisme industriel qui apparaissent désuètes aux nouvelles catégories de salariés. Ces derniers valorisent davantage l'aspect juridique et de ce fait croient moins nécessaires les modalités d'action syndicale telles que la grève. En

résumé, les nouvelles catégories de salariés croient toujours à la fonction des syndicats, mais moins à leurs systèmes traditionnels qui à leurs yeux semblent inadaptés au marché de l'emploi actuel.

2.4 Les nouvelles formes de l'engagement militant

Dans la sphère publique, comme dans la sphère syndicale l'engagement traditionnel tant à muter vers un engagement plus distancié, plus réflexif : «Un détachement des appartenances et dégagements des obligations institutionnelles vont ici de pair, s'engager c'est avant tout répondre de soi» (Ion et Ravon 1998 p. 65). Cependant, bien que l'engagement militant traditionnel soit encore valorisé par le syndicalisme, celui-ci évolue en parallèle de la sphère publique. En ce sens, l'engagement militant se transforme selon les courants de pensée propre à chaque époque. L'engagement militant des années 1950-60 se traduit par un engagement total de soi au nom d'une communauté (Periera 2007), tandis qu'au tournant des années 1980, l'individu tend à se distancier de l'engagement militant traditionnel. Comme le souligne Lipovetsky (Lipovetsky 1983), l'importance attachée au collectivisme se transforme dans une valorisation du libéralisme : «Fin de *l'homo politicus* et avènement de *l'homo psychologicus*, à l'affût de son être et de son mieux-être» (Lipovetsky 1983 p.72). Alors qu'aujourd'hui l'engagement militant serait à cheval entre ces deux formes, nous croyons que l'engagement distancié tel que nous le propose Ion et Ravon (1998) ne convient pas tout à fait pour décrire ce nouveau type d'engagement, mais serait plus près de l'analyse proposée par Periera (2007). Ce ne serait pas tant une distanciation de l'individu de l'objet syndical, mais davantage une relation pragmatique de celui-ci. Cette relation vise la pleine réalisation de soi et ne peut s'actualiser qu'à travers les rapports collectifs. Les réseaux sociaux, de type Facebook, sont de bons exemples. Ce nouveau type d'engagement de type *friendling* (Heckscher 2011) envahit de plus en plus la sphère civile. Pour reprendre l'idée de Beck (2001), nous assistons à un nouveau rapport entre l'individu et la société.

Tableau 3 : Générations et formes d'engagement

Générations	Formes d'engagement
Génération Baby-boom (1946-1965)	Valorisation de l'engagement total
Génération X (1966-1974)	Distanciation de l'engagement total
Génération Y (1975-1995)	Valorisation de l'interaction sociale

Source : Joanne Poulin, modèle inspiré de Periera

En conséquence, le syndicalisme tant à se redéfinir à travers ces nouveaux paramètres :

Face à cette divinisation de l'humain (Ferry, 1996) [...] le syndicalisme semble, là aussi, désarmé. C'est toute la figure historique et héroïque de l'engagement militant qui est en effet mise à l'épreuve. La relation classique entre l'individu et le groupement volontaire et intermédiaire qu'est le syndicalisme est ainsi remise en. (Thuderoz 1998 p.9).

Bien que les attitudes collectivistes ne soient pas totalement abandonnées au profit d'un individualiste triomphant, la tendance dans la sphère syndicale est un glissement des attitudes collectivistes vers des attitudes plus individualistes. Toutefois, contrairement au sens commun, les jeunes âgés entre 18-29 ne seraient pas plus individualistes que les salariés plus âgés. Néanmoins à travers cette tendance générale vers un individualisme plus marqué, les syndiqués de la génération X le seraient davantage⁷ (Bengtsson et Berglund 2010). Finalement, malgré ce changement de comportement général à l'égard de l'engagement militant, les jeunes syndiqués croient toujours à la légitimité du mouvement syndical (Lévesque, Murray et al. 1998).

⁷ Les salariés nés entre 1966 et 1974 préfèrent les stratégies individuelles. Cette tendance serait le résultat d'expériences à l'adolescence dans un climat social prônant l'individualisme. (Bengtsson, Berglung : p.237, 2010) (Traduction libre)

En résumé, dans cette revue littérature, nous avons commencé par décrire, dans un premier temps, l'évolution du syndicalisme et du militantisme au Canada et au Québec, et ce, plus particulièrement chez le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes. Cela a permis de rappeler que le syndicalisme et le militantisme ont connu leurs heures de gloire au tournant des années 1960 pour ensuite commencer à décliner vers les années 1980. Nous avons discuté des effets produits par la fusion obligatoire des syndicats de 1987 (secteur public) et de la fusion volontaire de 2003 (secteur parapublic) sur l'engagement militant. De façon générale, les fusions imposées ont souvent des conséquences négatives sur l'identité syndicale et l'engagement militant.

Dans un deuxième temps, nous avons présenté la situation des jeunes dans l'action syndicale. Plusieurs éléments sont ressortis pour expliquer la distanciation des jeunes à l'égard du syndicalisme, notamment, une socialisation différente à l'objet syndical et la transformation des valeurs qui seraient passées d'une idéologie combative à une idéologie collaborative. En ce sens, que ce soit dans la sphère civile ou syndicale, l'engagement militant s'est transformé en harmonie avec le courant de la pensée dominante.

CHAPITRE 3 Problématique

3.1 Les questions spécifiques de recherche

L'objectif général de cette étude est de démystifier les préjugés entourant l'engagement militant chez les jeunes syndiqués québécois d'aujourd'hui. Plus spécifiquement nous visons à mieux comprendre ce qui distingue les jeunes syndiqués des plus âgés. Pour explorer ce phénomène social et expliquer les faits, deux interrogations guideront notre démarche :

- I. À travers le temps et les parcours de vie, dans quels termes les syndiqués parlent-ils du syndicalisme?
- II. Comment les syndiqués vivent-ils les relations conflictuelles ?

3.2 Le cadre théorique

Notre cadre théorique sera articulé autour de deux concepts centraux, à savoir ceux de l'individualisme et du conflit. En première partie, il sera question des jeunes exposés aux valeurs modernes de l'individualisme, tandis qu'à la deuxième partie, nous parlerons de la notion de conflit et de la tolérance générale à l'égard des comportements conflictuels au fil des décennies.

3.2.1 Individualisme ou individualisation ?

Quand nous écoutons la radio, nous regardons la télé et nous lisons les journaux, l'individualisme est invoqué de manière récurrente pour expliquer le manque d'intérêt général à l'égard du syndicalisme ou même de la politique. Pour reprendre la question de Beck (1998), le syndicalisme serait-il en train de se dissoudre sous le poids de l'individualisme? Les jeunes seraient-ils devenus foncièrement égoïstes au point d'en oublier les valeurs portées par le collectivisme d'hier?

L'intérêt porté au phénomène de l'individualisme n'est pourtant pas nouveau. Des auteurs tels que Toqueville (1835), et Durkheim (1898) se sont intéressés au phénomène de l'individualisme et de ses conséquences sur la société. Toqueville avait la conviction que la démocratisation des sociétés conduirait irrémédiablement à un individualisme plus marqué et à des comportements moins altruistes. Durkheim distinguait deux formes d'individualisme, soit l'individualisme égoïste et l'individualisme humaniste. De manière globale, l'individualisme égoïste porte en soi l'idée que seul le « Moi » compte, au détriment du « Nous » collectif. L'égoïste agit en fonction de son intérêt personnel, selon une vision du monde centrée sur le « Moi », alors qu'à l'opposé l'individualisme humaniste repose sur les bases de la solidarité, d'une glorification de l'individu dans la société.

L'« individualisme ainsi entendu, c'est la glorification, non du moi, mais de l'individu en général. Il a pour ressort, non l'égoïsme, mais de la sympathie pour tout ce qui est homme, une pitié plus large pour toutes les douleurs, pour toutes les misères humaines, un plus ardent besoin de les combattre et de les adoucir, une plus grande soif de justice. » (Durkheim cité par Bréchon et Galland 2010 p.8)

Deux grandes questions ont traversé l'histoire, à savoir si la présence de plus en plus prégnante de l'individualisme mène au désordre social ou si au contraire elle fait partie d'un processus normal de l'individualisation. Par ailleurs, la « montée » de l'individualisation confirmée dans de nombreuses études, dont la plus récente de Bréchon et Tchernia (Futuribles 2002), vient renforcer l'idée que les jeunes sont plus individualistes que les générations précédentes. Comme disait Sartre, les hommes sont ainsi condamnés à l'individualisation.

Qu'entend-on par individualisation et par individualisme? Selon Bréchon et Galland (2010), l'individualisation est un processus d'autonomisation. Plus les sociétés postindustrielles se libèrent des contraintes traditionnelles, et plus le besoin d'émancipation chez des individus est grand. L'individualisation regroupe deux aspects: la valorisation de la construction d'identités personnelles et la distanciation des appartenances acquises. Alors que l'individualisme se définit par la poursuite d'intérêt personnel et d'indifférence aux autres, l'individualisation englobe le droit individuel et le lien collectif. Comme le

soulignent Bréchon et Galland (2010), la « primauté du libre choix » de l'individualisme ne se désarticule pas de l'intérêt public. À travers le lien social, l'individu tend à s'affirmer tout en respectant l'opinion des autres (Bréchon et Galland 2010). Ce n'est pas parce que les individus gagnent en autonomie qu'ils sont plus égoïstes et moins engagés politiquement ou syndicalement. Contrairement au sens commun, la valorisation des valeurs individuelles encouragerait l'action collective (Bréchon et Galland 2010) :

Prôner l'autonomie conduit sans doute aussi à la souhaiter pour les autres et éventuellement à agir dans le sens d'une démocratie des individus. On a vu qu'être en faveur de l'individualisation conduisait à pratiquer plus souvent des formes d'action politique protestataire. L'individualisation ne conduit donc pas à se désintéresser de la société. Bien au contraire, elle semble constituer un stimulant pour l'action. (Bréchon et Galland 2010 p.30).

Toutefois, l'attrait pour l'individualisme serait lié à un changement de valeurs, et ce, pour tous les groupes d'âge. En sciences sociales comme en philosophie, l'absence de consensus règne sur la définition de la « valeur » (Schwartz 2006). Toutefois, celle de Rokeach (1973) a retenu notre attention. Pour celui-ci, le type de valeur est relié à un système global de croyances. Tout au long de sa vie, pour faire des choix et pour atteindre les buts qu'il s'est fixés, l'individu fonctionne selon une échelle de valeurs. Les valeurs sont une forme d'estimation que l'individu accorde à ses actes. Comme pour les attitudes et les croyances, les valeurs peuvent se déplacer et s'ajouter au contact d'environnements nouveaux. Les croyances se forment durant l'enfance par l'éducation et apparaissent aux yeux de l'individu comme une vérité absolue; l'expression « le travail c'est la santé » en est un exemple. L'âge et la position sociale sont les principaux facteurs de structuration des valeurs. Par exemple, les valeurs traditionalistes augmentent drastiquement dans « l'échelle de valeurs » au tournant de la cinquantaine (Galland et Lemel 2010), même si elles sont encore inférieures à celles des individus de plus de soixante-dix ans. Cette homogénéisation des attitudes est liée à l'effet générationnel, c'est-à-dire les individus qui sont nés pendant et après un fort mouvement de libération et d'avancement syndical. Les jeunes, en raison d'un contexte de travail plus difficile (précarité générale de l'emploi), adhèrent moins

fortement aux valeurs traditionnelles et cela expliquerait en partie leur participation plus faible à l'action collective (Galland et Lemel 2010).

3.2.2 Le conflit : plusieurs logiques

L'intolérance des tolérants existe, de même que la rage des modérés

Victor Hugo

Indéniablement le monde se transforme. D'une part, les attitudes s'individualisent et d'autre part, les attitudes conflictuelles se diluent. Les attitudes de confrontation comme celles qui caractérisaient le syndicalisme traditionnel sont de moins en moins acceptées dans l'opinion publique et moins valorisées qu'au début du siècle précédent. Paradoxalement, les rapports conflictuels qui mènent à la grève exigent toutefois des conduites d'affrontement, des conduites qui se situent à l'opposé de l'idéologie dominante prônant la collaboration et l'harmonie. Dans la société contemporaine, peu d'individus ou d'organisations utilisent la contrainte telle que l'action syndicale pour arriver à leurs fins. Le conflit crée un malaise dans la société, car il perturbe les normes et les règles sociales (Rouillard 1993). Néanmoins, l'ambivalence qu'il suscite n'est pas un fait nouveau. De nombreux scientifiques tels que Marx, Simmel, Coser se sont intéressés à ce phénomène social. Encore aujourd'hui, le conflit alimente de nombreuses recherches (Hyman 1971; Hyman 1997).

La notion de conflit est récurrente dans la littérature sociologique; elle s'articule autour de deux grandes écoles de pensée. La première aborde le conflit dans une perspective négative, alors que la deuxième propose une vision positive. La première est l'approche durkheimienne. Dans cette conception, le conflit est symbolisé comme un élément perturbateur, il nuit à la cohésion sociale. Maîtriser le conflit permet d'éviter le chaos, tandis que dans l'approche simmelienne, le conflit est perçu comme un instrument de socialisation, de régulation et d'intégration sociale. Le conflit est nécessaire à l'équilibre de la société (Simmel 1992).

Pour Simmel (1992), le concept de conflit est basé sur la notion d'interaction sociale et de dualité : de convergence/divergence et d'harmonie/dissonance. La polarisation négative et positive des sentiments (haine et amour) fait partie intégrante des relations humaines. L'affrontement apparaît inévitable pour résoudre les tensions. En ce sens, la réconciliation des contraires constitue un seul corps, une seule entité. À cet égard, l'absence de conflit signifierait que deux groupes opposés (salariés/ employeur) vivraient ensemble dans une totale indifférence. Le conflit peut paraître menaçant, mais il est inhérent à la vie sociale. Il constitue une forme de socialisation, de régulation et d'instrument d'intégration (Simmel 1992). Le conflit, comme l'action collective, sert à agencer les structures sociales. Il sert à ajuster les normes au besoin du groupe. Le conflit a pour effet de générer des rapprochements et d'orienter les parties vers des buts, valeurs et intérêts communs ou du moins, vers un compromis social acceptable. Le conflit a principalement comme fonction d'instaurer ou de restaurer la cohésion du groupe (Coser 1956).

Alors que chez Marx, les rapports conflictuels ne vont pas à l'encontre de la société. Ce type de rapport est une réponse normale au capitalisme, car les ouvriers deviennent de plus en plus conscients de l'écart qui les sépare de la classe bourgeoise. Pour Marx, le conflit permet de créer une dynamique d'émancipation qui permettra de mettre fin à l'exploitation ouvrière (Fox 1971). Comme le soulignent certains auteurs contemporains (Paquet, Tremblay et al. 2004), bien que Marx ait écrit une théorie du développement capitaliste et non celle du syndicalisme, les théories du syndicalisme en sont imprégnées. Veblen (1904), au début du siècle précédent, affirme que les syndicats, bien que nécessaires pour freiner les abus du capitalisme, ne doivent pas utiliser la confrontation pour régler les différends. Le dialogue demeure, selon lui, le moyen le plus efficace pour l'avancement de la cause ouvrière.

Toutefois, selon Hyman (1971), plus la société s'industrialise, plus les rapports conflictuels représentent un problème de contrôle social, mais aussi de nuisance au système capitaliste. Un argument qui ne fait que s'accroître avec la mondialisation des marchés. Quoique les conflits de travail soient endémiques à toutes sociétés industrielles, la tendance

dominante du capitalisme propage des idées fausses. Elle imprègne l'esprit des syndiqués d'une définition économique, qui devient un facteur de dispute entre eux et d'inhibition à l'action syndicale. Même si le pouvoir est toujours d'arme inégale, le mythe des deux géants alimente l'imaginaire collectif : «The popular attitudes to strikes are thus based on a false view of economic and politic realities» (Hyman 1971 p. 142).

À cet égard, depuis le milieu du siècle précédent, plusieurs sondages (Rouillard 1993) ont démontré la répulsion grandissante dans la société envers les situations conflictuelles. La présumée « prise en otage » des syndicats présentée par les médias a en quelque sorte contribué à nourrir l'opinion publique. Comme le souligne Rouillard (1993) dans «L'image du pouvoir au Québec, la population assimile le discours dominant et ainsi donne son aval pour la pacification des relations de travail : «Toutes les mesures qui tendent à pacifier les rapports collectifs sont les bien vues » (Rouillard 1993 p.290). Le climat social des années 1960 encourageait l'opposition à l'autorité, alors qu'aujourd'hui, il favorise le consensus. De nombreux travaux soutiennent (Gagnon 1998) que nous sommes passés d'un discours d'opposition à un discours consensuel, c'est-à-dire d'une culture de combat à une culture rationnelle. Ce changement discursif va de pair avec le resserrement progressif de l'encadrement juridique. Comme l'indique Kelly (Kelly 2011), de nos jours le langage des droits n'est pas spécifique qu'au monde du travail, il est présent dans toutes les sphères d'activité. En ce sens, les jeunes comme les plus vieux intériorisent la doctrine juridique.

De plus, dans un même ordre d'idée, la démocratisation de la relation adulte / enfant a changé considérablement (Robbes 2006). Nous n'avons qu'à penser à l'évolution des droits de l'enfant quasi inexistant au siècle précédent. La prise de parole est aujourd'hui encouragée chez l'enfant, alors que dans les années 1960 l'absence de dialogue était plutôt la règle. En somme, depuis les trois dernières décennies, une nouvelle production de normes s'appuyant sur un modèle de rationalité négocié entre adultes enfants domine les relations sociales. L'autorité traditionnelle est aujourd'hui moins acceptée, alors que la prise de parole, l'explication et la négociation sont valorisées. Dans cette optique, la

négociation apparait comme l'arme ultime contre l'autorité (Robbes 2006; Munck, Verhoeven et al. c1997).

Par ailleurs, depuis les trois dernières décennies, la tolérance à l'égard des comportements violents s'est complètement transformée (Dubet 1998). Ceux-ci suscitent un véritable malaise dans notre société. Les batailles enfantines dans la cour de récréation en sont un bon exemple. À l'opposé de la vision simmelienne où les attitudes conflictuelles sont nécessaires à la résolution de conflits, la maîtrise des comportements à risque nous renvoie à la pensée durkheimienne, c'est-à-dire une éducation morale à l'égard des comportements violents. La recherche de relations harmonieuses devient un objectif de société (Durkheim 2002[1893]). Par ailleurs, cette perception négative à l'égard des comportements de hautes intensités se transpose dans toutes les autres sphères d'activité, notamment dans la sphère du travail. Comme le souligne Dubet (1998), le milieu scolaire est devenu une catégorie générique pour l'ensemble de la société. Dans cette optique, l'indulgence à l'égard des attitudes colériques appartient au passé, car elle est en désaccord avec les critères d'une société civilisée. Toutefois, cette vision du monde ne fait pas consensus, car elle nous renvoie à une vision irénique du monde.

En somme, à travers le temps, les comportements conflictuels et agressifs créent la polémique. Plus la société se civilise, plus les attitudes non violentes sont valorisées. À l'instar de Durkheim, la valorisation des conduites pacifiques et la maîtrise des conduites combattives sont la norme. Les salariés influencés par le courant dominant s'autodisciplinent à maîtriser leurs pulsions agressives, car les conduites rebelles vont à l'encontre de la morale. En d'autres termes, les conduites rebelles représentent une rupture des codes du savoir-vivre en société. La « tolérance zéro » à l'égard de la violence verbale, émotive, physique, incluant le harcèlement sexuel se répercute également dans les

nouvelles politiques anti-harcèlement en milieu de travail⁸. D'un côté, les comportements et les discours à caractère haineux ne sont plus moralement tolérés et, de l'autre côté, ils sont proscrits au sens de la loi en devenant de plus en plus encadrés juridiquement.

|

⁸ Loi en vigueur depuis 2004 sur les politiques d'harcèlement. http://www.chrc-ccdp.ca/publications/anti_harassment_toc-fra.aspx

Deuxième partie

CHAPITRE 4 Principes méthodologiques

Dans ce chapitre, nous commencerons par justifier le choix de notre méthode, et les raisons pour lesquelles nous avons opté pour l'entrevue semi-dirigée, l'observation participante et l'utilisation du soutien technique. Nous présenterons ainsi notre démarche scientifique. En deuxième partie, nous expliquerons pourquoi nous avons choisi le Syndicat des travailleurs des postes et selon quels critères nous avons recruté les participants. Dans cette section, il sera également mention des difficultés et des avantages rencontrés. Finalement, nous présenterons le profil démographique des facteurs et factrices ainsi que celui de notre échantillon.

4.1 La méthode qualitative

Pour traiter notre objet d'étude, l'engagement militant, la méthode qualitative est apparue la meilleure approche et cela pour deux raisons : D'abord, les méthodes qualitatives mettent en contact direct le chercheur et le sujet de sa recherche. Pour reprendre la réflexion de Paillé (2007) « Non seulement la méthodologie qualitative approche au plus près des êtres humains, de leur vécu, mais elle approche aussi au plus près du chercheur » (Paillé 2007 p.418). Ensuite, l'intérêt que nous accordons à l'expérience des syndiqués eux-mêmes et au récit qu'ils nous livrent individuellement prime, afin de reproduire l'univers des significations et des pensées et d'en analyser le contenu (Paillé 2007).

4.1.1 Cueillette de données

Dans le cadre ce mémoire, nous nous sommes concentrés sur deux volets de l'expérience de vie des syndiqués : c'est-à-dire leur expérience de travail ainsi que leur expérience syndicale. Au total dix-sept facteurs et factrices ont bien voulu nous livrer leur

savoir. Deux méthodes de cueillette de données ont été retenues : l'observation participante et l'entrevue semi-dirigée. Nous avons, d'une part, pris part à une formation syndicale, puis assisté à une assemblée extraordinaire et, d'autre part, nous avons rencontré plusieurs syndiqués afin qu'ils nous livrent leur expérience de vie. Comme le souligne Kauffmann, l'entrevue est un jeu à trois pôles : nous avons formulé une question à laquelle le participant ne pense pas, ensuite, celui-ci cherche dans son répertoire d'expériences la réponse qui correspond le mieux à nos attentes. Finalement, la réponse qui en découle nous renvoie à notre objet d'étude (2007 [1996]).

4.1.2 Soutien technique

Sauf pour l'observation participante, la segmentation par trame sonore a été notre principal outil de travail. Étant donné le grand nombre d'entrevues et le temps alloué pour produire notre mémoire, la segmentation sonore en comparaison à la transcription des données par verbatim nous apparaissait plus efficace. Dans un premier temps, nous avons écouté les bandes sonores et à l'aide du logiciel Atlas Ti nous avons procédé à une première classification de segmentations sonores en lien avec les concepts théoriques et notre objet de recherche. Nous avons créé des mémos (étiquettes) à partir de la connaissance pratique des participants. En ce sens, nous avons donné une première définition au segment. Puis, dans un deuxième temps, de manière rétroactive, nous avons reformulé la définition des catégories et fusionné et sectionné d'autres segmentations. Nos propres schémas de « la réalité » se sont transformés au fur et à mesure que nous nous posions des questions d'ordre théorique; est-ce que nous avons réussi à dégager les relations sociales? Par ailleurs, avec *Network View Manager* nous avons tenté de diviser les catégories selon la réalité substantielle des participants. Comment les jeunes parlent-ils de la solidarité, des relations conflictuelles, et du syndicalisme, comparativement aux plus anciens? Qu'est-ce qui revient le plus souvent? Quelles sont les oppositions, les ambiguïtés et les certitudes dans les réponses des participants? De plus, nous avons tenté de repérer l'espace temps qui définit le rapport au monde de nos interlocuteurs à l'égard du syndicalisme, comme l'exemple

suivant : *quand j'étais jeune, je pensais que le syndicalisme c'était...* Même s'il demeure un outil imparfait, car l'analyse repose en grande partie sur un travail interprétatif (Paillé 2007), le soutien technique nous a permis de mettre en forme le discours au mieux de notre connaissance, c'est-à-dire le plus près possible des critères d'objectivité.

4.1.3 Préparation du terrain

Afin d'avoir une vue d'ensemble sur le syndicalisme et de gagner en crédibilité une fois sur le terrain, nous avons tout d'abord parcouru l'ensemble des ouvrages scientifiques se rapportant à notre sujet : l'historicité syndicale au Canada, au Québec et celle des travailleurs et travailleuses des postes; la transformation du militantisme et plus spécifiquement les singularités générationnelles à l'égard de l'engagement syndical; et la perception générale des interlocuteurs sur le syndicalisme ainsi que les rapports conflictuels. Puis, pour formaliser notre démarche, nous avons déposé une demande au Comité d'éthique de la recherche de l'Université de Montréal pour obtenir notre certificat éthique (CERFAS-2010-11-110-A). D'autre part, nous avons procédé à une demande d'entrevue avec le président de la section de Montréal. Notre demande a été bien accueillie. Le président nous a rencontrés rapidement. Cet entretien nous a permis de mieux comprendre la réalité du terrain, de faciliter notre compréhension générale et aussi d'accéder aux corpus documentaires syndicaux comme la convention collective, les procès-verbaux, les chartes, les mémoires, ou bien encore au répertoire publicitaire, comme les publications d'articles et de dépliants.

Puis, dans le but de standardiser le processus, nous avons préparé notre grille d'entretien (Annexe 1), à partir des concepts retenus de notre cadre théorique. À cet égard, la vulgarisation de nos questions nous apparaissait essentielle afin d'en optimiser la compréhension. Néanmoins, à quelques reprises, nous avons dû reformuler certaines questions de la grille afin de les clarifier.

4.2 Le Choix du corpus et de la démarche

4.2.1 Le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes

Comment en sommes-nous arrivés au Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes ? Étudier les différentes perceptions des salariés en dehors d'une période de conflit aurait biaisé le résultat de notre recherche. Afin de comprendre s'il existe des attitudes différentes chez les salariés à l'égard de l'engagement militant et des relations conflictuelles, nous devons faire une distinction entre un climat normal de travail et un climat de confrontation. Pour nous éclairer davantage, nous avons besoin de trouver un terrain de recherche qui correspondait à ces deux critères. D'une part, nous avons besoin de trouver un secteur de l'emploi en situation de crise et aussi un nombre élevé de jeunes embauchés. En regard aux besoins spécifiques de notre recherche le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (section syndicale Montréal) nous est apparu comme l'idéal type, d'autant plus que leur contrat de travail arrivait à échéance à la fin janvier 2011.

Dans une situation normale de travail, nous savons que de manière générale les jeunes préfèrent la discussion à la confrontation. Cependant, qu'en est-il quand les relations de travail sont sans issue et se dirigent vers un conflit généralisé ? Nous sommes arrivés sur le terrain au début d'un processus réflexif. Le vote de grève a été entériné seulement après notre départ du terrain. Cependant, pendant que nous effectuions notre enquête, les représentants syndicaux s'affairaient à informer les membres du caractère ardu des négociations et préparaient ceux-ci à la mobilisation. De même, quelques actions collectives avaient déjà eu lieu dans certaines succursales, comme apposer des étiquettes autocollantes du syndicat sur le costume de travail. Comme le souligne Sainsaulieu (1985), la mobilisation syndicale fait appel, avant tout, à la mobilisation des sens : « Les militants, doivent réveiller les sens leur demandant de s'inscrire dans le monde d'idées, d'opinions [...] et ils sont peu à l'aise » (Sainsaulieu 1985 p.82). En ce sens, la situation oblige les salariés à faire des choix, à se positionner collectivement. Ils sont appelés à vivre une

expérience de confrontation en opposition avec le courant dominant. Il est intéressant de se demander comment les salariés composent avec cette dualité.

Les entrevues ont eu lieu de la fin octobre jusqu'au milieu décembre. Dans un premier temps, nous avons participé à une formation syndicale, ce qui nous a permis de présenter notre projet et de distribuer notre affiche. Les critères de sélection pour tous les participants étaient établis ainsi: être un employé(e) de la Société canadienne des postes être membre de la section syndicale des travailleurs et travailleuses des postes, exercer la fonction de facteurs et factrices et, finalement, donner une heure de son temps (Annexe 2). Ainsi, lors de cette formation nous avons recruté trois candidats⁹. Pour la suite des choses, la collaboration des représentants syndicaux aurait dû nous faciliter la tâche, mais les candidats ne se sont pas bousculés à la porte. En cette période de l'année (Noël et du Nouvel An), la charge de travail des facteurs et des factrices est à son plus haut taux d'activité. Les candidats peu disponibles et plus fatigués semblaient moins intéressés par notre projet, ce qui nous a occasionné quelques difficultés pour le recrutement.

Bien que notre affiche ait été distribuée électroniquement et soutenue par un mot du président, seulement quatre autres personnes ont répondu à l'appel. Nous avons donc modifié notre angle d'approche de deux façons. Après deux semaines de stagnation, nous avons changé notre tactique et offert vingt dollars en guise de compensation. Nous croyons que, pour certains, l'argent a probablement été un facteur incitatif (Annexe 3). Cependant, la plupart des participants recrutés ont refusé de prendre l'argent. Par contre, une jeune participante a accepté la rétribution offerte pour la remettre à une association caritative. Notre statut d'étudiant a notamment été un motif d'élan de compassion. Toutefois, bien que

⁹ Atelier d'éducation et de formation syndicale tenue à l'hôtel Chérilbourg pour les membres du STTP.

nous pensions bien faire, avec le recul de la situation, cette procédure nous paraît aujourd'hui non éthique, car tous les candidats n'ont pas été approchés avec les mêmes conditions.

Ainsi lors de notre seconde approche, nous avons fait appel de nouveau aux représentants syndicaux et aussi à notre réseau social (parents, amis, collègues). Étant donné que nous voulions un échantillon varié, comprenant des facteurs et factrices avec un parcours de travail stable et précaire, ainsi que des syndiqués très militants et moins militants et, plus près de la structure syndicale à celle plus éloignée. Nos efforts ont porté fruits, huit personnes nous ont contactés. Du côté syndical, via les délégués, une invitation fut lancée auprès des membres afin de trouver de jeunes candidats (Annexe 4). Sur les quatre appels, trois ont accepté de nous accorder du temps. Malgré ce résultat positif, il nous manquait des participants de moins de trente ans n'ayant pas encore obtenu leur statut permanent. Nous nous sommes donc présentés à l'assemblée extraordinaire des employés temporaires dans les locaux du Syndicat des travailleurs et travailleuses pour obtenir les deux dernières entrevues¹⁰.

Au total, dix-huit entrevues d'une durée approximative d'une heure à deux heures trente ont été réalisées. Seule l'expérience d'un participant n'a pas été retenue, car il ne correspondait pas aux groupes des facteurs et factrices, appartenait à la catégorie des commis. L'observation participante et l'entrevue nous ont aidés à construire notre banque de données.

Dans le cadre de l'observation participante, nous avons pris part à deux formations syndicales d'une durée de trois jours. Toutefois, nous n'avons participé qu'à la première journée, car notre intention était d'observer la perception des salariés à l'égard du

¹⁰ Assemblée syndicale spéciale : « L'avenir de Postes Canada, les propositions de l'employeur pour la négociation de 2011 »

syndicalisme avant le cumul d'une nouvelle connaissance syndicale. La première formation s'intitulait « Initiation à la vie syndicale » et la deuxième « Connaitre vos droits ». Pour les besoins de notre recherche et par manque de temps, nous nous sommes intéressés particulièrement à la formation « Initiation à la vie syndicale », parce que celle-ci a comme particularité de s'adresser aux nouveaux délégués et aux membres peu familiers avec la structure syndicale.¹¹ Assister à ces formations nous a aidés à nous familiariser avec la structure ainsi que la terminologie syndicale, à apprivoiser le milieu et les salariés et à créer des contacts. En ce sens, trois entrevues découlent directement de ces rencontres.

Par ailleurs, tous les participants ont pris connaissance de l'affichage les informant du contenu de notre recherche et de la durée des rencontres, ainsi que des conditions du certificat éthique. Informations que nous avons également répétées lors de nos entretiens téléphoniques. Nous avons également négocié avec chacun d'eux du lieu, de l'heure et de la journée de la rencontre. Avec l'accord des participants, toutes les entrevues, sauf une, ont été enregistrées à l'aide du lecteur-enregistreur. La seule entrevue sans trame sonore est due à un problème technique et non pas à un refus. Nous sommes persuadés que, malgré toutes nos bonnes intentions, il aurait été très difficile de reproduire fidèlement le contenu des entrevues sans enregistrements, car nous aurions perdu de précieuses données, comme l'intonation de la voix qui, à nos yeux, est riche en information. De manière générale pour les sujets plus âgés, nous avons employé l'usage du «vous». Cependant, pour la majorité des entrevues le tutoiement semblait encourager le rapprochement. Dans ce sens, il n'est pas rare dans une même entrevue de constater que les candidats nous ont vouvoyés et tutoyés. Nous ne sommes pas intervenus sur cet aspect, car nous pensons que la distanciation s'impose d'elle-même due à l'âge et à notre statut social. À la fin des

¹¹ Atelier d'éducation et de formation syndicale tenue à l'hôtel Chéribourg pour les membres du STTP, les 22, 23, 24 octobre 2010.

entrevues, nous avons demandé aux participants de répondre aux questions de la fiche signalétique (Annexe 5)¹². Cette fiche nous a été utile notamment pour relever l'âge des participants et le nombre d'années de compétences syndicales. Finalement, immédiatement après les rencontres, nous avons noté « off the record » tous les éléments qui nous apparaissaient les plus forts avant une relecture plus approfondie.

4.2.2 Réflexions sur la démarche

Dans cette section, nous commencerons par présenter les aspects positifs pour ensuite exposer les difficultés rencontrées. Voyons tout d'abord les aspects positifs de notre mémoire.

D'entrée de jeu, nous croyons que notre expérience antérieure dans un milieu syndiqué et pour une organisation syndicale a facilité notre compréhension générale et nous a aidés à créer des liens avec le syndicat. La générosité des représentants syndicaux a contribué à établir des liens plus rapidement avec les facteurs et factrices. D'autre part, le fait d'être plus âgée que la moyenne des étudiants universitaires a probablement été interprété comme un signe de compétence, tout comme le fait d'avoir mémorisé notre grille d'entrevue avant les rencontres. Également, maîtriser notre grille a certainement été un atout supplémentaire, car cela nous a permis d'être plus alerte, de minimiser les redondances, de repérer les ouvertures, mais aussi les contradictions. Néanmoins, malgré cette apparente assurance, nous pensons qu'au fil des entrevues nous avons amélioré notre approche, parce que nous étions plus confiants, plus expérimentés, mieux outillés.

Dans un deuxième temps, approcher les facteurs et factrices en tant que chercheur était très différent des rôles que nous avons exercés antérieurement comme syndicaliste. Aborder la chose syndicale d'un point de vue objectif était un défi, mais non insurmontable.

¹² Fiche signalétique

Nos interlocuteurs nous ont aidés en ce sens, car plus d'une fois, nous avons dû, lors des moments d'hésitations, rassurer les participants du caractère confidentiel de l'entrevue. Certains salariés inquiets des conséquences nous ont demandé de reconfirmer notre condition de chercheuse, c'est-à-dire notre indépendance à l'égard de l'employeur et du syndicat.

Malgré la réticence de quelques-uns à parler de syndicalisme, un climat de confiance s'est quand même vite installé. Nous nous sommes aperçus, dès la première entrevue, que certaines questions seraient inutiles dans le cadre de notre analyse, comme par exemple celle-ci: dans votre jeunesse, dans quel quartier habitiez-vous? En plus, de ne pas enrichir notre recherche, ce genre de question allongeait inutilement l'entrevue. Cependant, dans d'autres circonstances, la situation exigeait un approfondissement des questions, par exemple : pourquoi? Expliquez-moi. Vous, vous en pensez quoi? Surtout au début de l'enquête, les moments de silence nous sont apparus quelquefois un peu gênants, comme le fait de contrôler les débordements verbaux. Lors de l'écoute audiovisuelle, nous avons constaté nos erreurs, comme l'enchaînement trop rapide de nos questions ou l'anticipation des réponses.

À la fin de certaines entrevues, nous avons été trop rapides sur l'interprétation des données, certains éléments mis de côté, après une vue d'ensemble, nous ont aidés à mieux saisir toutes les nuances de l'engagement militant. Par ailleurs, reproduire intégralement les données n'a pas toujours été possible, parce que nous nous sommes engagés auprès des participants à ne pas divulguer toutes informations pouvant les identifier. En ce sens, les lieux de travail, les noms et quelques fois des expériences très spécifiques ne figurent pas dans les citations.

Mis à part les difficultés du terrain, nous avons également fait face à un problème méthodologique. Au début de notre mémoire, notre intention était de présenter l'expérience des participants uniquement par un découpage générationnel, semblable à ce que nous avons vu précédemment dans la littérature. Toutefois, notre analyse nous a amenés à adopter un «découpage générationnel» de l'échantillon non seulement aux cohortes de

naissance au sens strict, mais également à une communauté d'expériences des générations en question. Ainsi, nous avons constaté que chaque cohorte est composée de groupes hétérogènes ayant eu des expériences de travail différentes, c'est-à-dire dans des milieux de travail syndiqués et non syndiqués. Pour ces raisons, nous devons à la fois tenir compte des expériences collectives immédiates, mais également celles antérieures.

4.3 Échantillonnage et profil sociodémographique 2001-2010 des facteurs et factrices ¹³

La population visée pour notre échantillon est la suivante : à partir des données statistiques de Postes Canada, nous avons regroupé les syndiqués en trois groupes d'âge. Étant donné que la majorité des jeunes facteurs et factrices qui ont obtenu un emploi chez Postes Canada ont plus de 25 ans, produire une catégorie inférieure à celle-ci était impossible. Comme nous l'avons vu précédemment, les jeunes obtiennent plus tardivement un emploi stable et syndiqué. Aujourd'hui, la catégorie jeune au sens de salarié peut s'étendre facilement jusqu'à l'âge de 34 ans. Ainsi, nous avons regroupé les jeunes syndiqués selon la tranche d'âge de 25-34 ans. La seconde tranche regroupe les syndiqués de 35 ans à 44 ans. Comme pour le premier groupe, les syndiqués de cette catégorie ont un parcours de travail moins linéaire que le groupe qui lui succède. Comme pour les plus jeunes, certains d'entre eux attendent leur permanence et en sont à leur première expérience dans un milieu syndiqué. Les facteurs du groupe des 45 ans et plus, quant à eux, ont un parcours de travail plus stable et occupent pour la plupart d'entre eux la fonction de facteur depuis leur jeunesse. Ils ont un cumul d'expériences syndicales plus riche que les autres syndiqués.

¹³ Données statistiques de Poste Canada reçues le 14 décembre 2010, en réponse à notre demande d'accès à l'information. Poste Canada a commencé à comptabiliser l'âge des travailleurs à partir de 2001. Pour cette raison, nous sommes dans l'impossibilité de transmettre les données antérieures à cette période.

Nous observons que l'effectif global chez les facteurs et factrices a peu changé depuis les dix dernières années. Au Tableau 4 et 5 nous remarquons une légère baisse, en comparaison à l'année 2001, soit une diminution d'un pour cent. En ce sens, les départs à la retraite ont été comblés par de nouvelles embauches. Par ailleurs, à l'opposé de la tendance actuelle dans l'emploi les jeunes facteurs et factrices accèdent plus rapidement à des emplois stables. Par contre, les plus âgés sont beaucoup plus nombreux qu'il y a dix ans à demeurer au service des postes. Il y a de fortes chances qu'en comparaison avec les travailleurs retraités, ils ont obtenu leur permanence plus tardivement, ce qui repousse l'âge de la retraite. Le nombre de jeunes (25-34 ans) exerçant la fonction de facteurs et factrices a augmenté significativement depuis la dernière décennie, avec une hausse de 7 %. Parallèlement, les emplois à statut régulier chez les jeunes ont fait un bond de 10% par rapport à l'année 2001. Nous constatons également que d'un côté le groupe des 35-44 ans et le groupe des 44-54 ans ont diminué considérablement, respectivement de 5% et de 15 %, mais de l'autre côté, la main-d'œuvre plus âgée (55 ans et plus), pratiquement inexistante il y a dix ans (.5%) a augmenté de 12.5%.

4.3.1 Le groupe en formation syndicale: profil des participants

En plus des dix-sept personnes qui composent l'échantillon principal, nous avons rencontré à cette formation syndicale intitulée « Initiation à la vie syndicale », dix-neuf syndiqués. Cette formation était donnée par le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes. Le profil de ce groupe est très hétérogène, tant sur le plan de l'âge, que sur le plan de l'expérience de travail et syndicale. Nous ne sommes pas en mesure de nous prononcer sur l'âge exact des participants, toutefois ceux-ci ont entre deux ans et demi et vingt-cinq ans d'expérience de travail à la poste et comme syndiqués. Par ailleurs, la plupart d'entre eux et d'entre elles ne sont pas à leur première expérience de travail. Cette formation était offerte à toutes les catégories d'emploi de l'unité syndicale du secteur public, soit aux commis, aux facteurs, aux chauffeurs, aux aides occasionnels, etc., ainsi qu'aux syndiqués à temps complet et à temps partiel. Néanmoins, près la moitié des syndiqués présents à cette

formation travaillent comme facteurs et factrices (9). Plus de la moitié ont une connaissance restreinte du syndicalisme soit à cause de leur jeune âge ou de leur expérience récente dans un milieu syndiqué. Puis, un faible nombre de syndiqués (6) ont vécu une expérience de grève et une minorité participe aux assemblées syndicales. Sur l'ensemble des participants, quatre d'entre eux occupent le poste de délégué.

4.3.2 L'échantillon principal

Commençons par rappeler les critères de base à partir desquels ont été sélectionnés nos répondants : c'est-à-dire « être un employé(e) de la Société canadienne des postes, être membre de la [section](#) syndicale du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, exercer la fonction de facteur et factrice et, finalement, donner une heure de son temps.

Comme illustré précédemment, nous avons regroupé les participants en trois tranches d'âge, soit le groupe des 25-34 ans, des 35-44 ans, des 45 et plus. En ordre croissant, nous avons recruté respectivement huit participants pour le premier groupe, cinq pour le deuxième, quatre pour le dernier groupe. Comme au Tableau 4 et 5, nous remarquons au Tableau 6 que la stabilité en emploi n'est pas seulement liée à un phénomène de jeunesse. Dans le premier groupe, nous retrouvons deux participants en attente d'un poste régulier et cinq autres l'ont obtenu récemment (trois ans et moins). Seulement une personne dans cette catégorie a un parcours unique de travail et détient plusieurs années à titre régulier. De plus, malgré qu'ils aient obtenu un poste régulier, dans la première tranche d'âge, trois des participants que nous avons interviewés préfèrent travailler à temps partiel. Dans le groupe des 35- 44 ans, trois individus ont un parcours de travail linéaire, deux ont obtenu récemment leur permanence et un occupe un poste temporaire, tandis que les participants plus âgés ont la plupart d'entre eux connu un parcours stable en emploi.

Notre demande de candidature s'adressait à toutes les communautés culturelles. Toutefois, force est de constater que tous les répondants intéressés par notre étude sont nés

au Québec. Concernant cet aspect, il serait intéressant éventuellement de pousser plus loin notre analyse qui nous apparaît en contradiction avec le marché de l'emploi actuel, notamment dans la région de Montréal. Par ailleurs, la majorité des syndiqués de notre échantillon vivent en union libre ou sont mariés, soit treize sur dix-sept. Un peu plus de la moitié d'entre eux sont des hommes, c'est-à-dire dix hommes et sept femmes. Sur l'ensemble des interviewés, quatre d'entre eux occupent un poste dans la structure syndicale et un seul participant a déjà été représentant syndical par le passé. La moitié des répondants figurent dans le groupe des 20-34 ans et ont des enfants à charge, tandis que ceux du groupe des 35-44 ans ont tous des enfants à la maison. Dans le groupe des 45 et plus, un seul des répondants a des enfants en bas âge.

Tableau 4 : Statut d'emploi selon les catégories d'âge des facteurs et factrices au Québec en 2001 en %

Statut d'emploi selon les catégories d'âge			
	25-34 ans	35-44 ans	45 et plus
Régulier: temps complet	6%	24%	49%
Régulier: temps partiel	1%	1%	
Temporaire (CUPW)	10%	6%	2%
(N) 5 503	912	1 723	2 868

Note : .5% ont moins de 25 ans et .5% ont plus de 55 ans.

Source : Statistiques de Postes Canada en décembre 2010

Tableau 5 : Statut d'emploi selon les catégories d'âge des facteurs et factrices au Québec en 2010 en %

Statut d'emploi selon les catégories d'âge				
	25-34 ans	35-44 ans	45-54ans	55 et plus
Régulier: temps complet	16%	21%	33%	11%
Régulier: temps partiel	2%	1%	1%	2%
Temporaire (CUPW)	6%	4%	2%	
(N) 5 421	1260	1460	1953	681

Note : 1% ont moins de 25 ans

Source : Statistiques de Postes Canada en décembre 2010

Tableau 6 : Échantillon des facteurs et factrices de la section locale de Montréal pour notre enquête en 2010

Statut d'emploi des facteurs et factrices			
	25-35 ans	35-44 ans	45 et plus
Régulier: temps complet	2	5	4
Régulier : temps partiel	3		
Temporaire (CUPW)	2	1	
(Nb) 17	7	6	4

Automne 2010

Troisième partie

Chapitre 5 Analyse des données

Dans le chapitre suivant, nous présenterons, dans un premier temps, le compte rendu de l'observation participante, et dans un deuxième temps, le résultat de notre enquête de terrain. Afin de préserver l'anonymat et de rendre plus dynamique la présentation des entrevues, nous avons fait usage de noms fictifs. Pour l'analyse des données d'enquête, deux axes nous serviront de guide: le discours des salariés sur le syndicalisme et la façon dont les relations et les situations conflictuelles sont vécues.

Dans l'objectif de mieux situer le lecteur avant de commencer nos entrevues, il est bon de préciser que Postes Canada et le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP) ont connu quatorze années de «paix relative», sans conflit ouvert. Pendant notre recherche, nous avons eu le privilège d'assister à l'assemblée syndicale du 2 décembre 2010, ce qui nous a permis de relever plusieurs points en litiges, notamment le problème de précarité de l'emploi et l'accroissement de l'iniquité entre les salariés¹⁴. Nous avons terminé notre enquête avant que le vote de grève ne soit entériné le 18 avril 2011 à 94,5% par l'ensemble des membres. En somme, ce conflit s'est finalement terminé avec 12 jours

¹⁴ Assemblée spéciale du 2 décembre 2010 tenue dans les locaux du STTP « L'avenir de Poste Canada. Les propositions de l'employeur pour la négociation 2011». Cette rencontre était scindée en trois volets. Le premier volet consistait à expliquer les procédures de grève, comme les formulaires à compléter, les heures de piquetage, l'allocation de secours et l'engagement à la participation. Le deuxième volet; l'état de la situation et les propositions soumises en négociation par le Syndicat national. Et, le troisième volet; les enjeux liés à la transformation postale, soit les répercussions possibles sur la santé physique et mentale. La résistance des travailleurs et des travailleuses de Winnipeg augmente la réticence du Syndicat à entériner la «poste moderne» implantée par l'Employeur.

de grève, 13 jours de lock-out et le dépôt de la loi C6. Comme il y a quatorze ans, malgré ce nouvel élan de solidarité, la libre négociation fut entravée par une loi spéciale. Ce que nous pouvons retenir pour l'instant, c'est qu'en dépit des obstacles pouvant freiner ou inhiber l'engagement militant, la solidarité syndicale existe toujours.

5.1 Les données d'observation

Les données d'observation de ce chapitre proviennent du groupe en formation syndicale «Initiation à la vie syndicale» que nous avons présenté au point 4.3.2. Ce volet comporte deux grands axes, tout comme la présentation des données d'enquête que nous présenterons au point suivant. À la différence des données d'enquête, étant donné que nous n'avions pas le contrôle sur le déroulement, la segmentation est plus restreinte et moins formelle. De plus, les données d'enquête proviennent d'entrevues individuelles et de prise de notes, alors que les données d'observations émanent d'un groupe et les notes ont été prises à la volée. Distinctement des données d'enquête qui se veulent une reproduction fidèle, celles-ci cherchent à reproduire l'idée générale des participants; elles sont moins détaillées. Par ailleurs, étant donné que nous n'avions pas l'âge des participants pour cette présentation, nous avons regroupé ces derniers selon leur expérience syndicale et de travail.

5.1.1 Le discours des salariés sur le syndicalisme

a) Socialisation au syndicalisme

Comme le souligne Christian, l'expérience syndicale transforme la perception du syndicalisme :

Le syndicat, ça vaut pas le cul jusqu'au jour que tu en as besoin. Là, tu comprends à quoi ça sert et qui sont là pour t'aider.

b) S'investir pour la cause

La tendance actuelle, nous dit Luc syndiqué depuis 5 ans et délégué social, c'est de profiter de la démocratie en remettant dans les mains de l'organisation syndicale le destin collectif:

Il faut voter lors des négociations, c'est une erreur de ne pas y aller. Après, y'en a qui n'sont pas contents, c'est de leur faute. Les vieux, les jeunes ne votent pas. C'est la même chose pour les vieux et les jeunes. Les vieux s'en foutent et les jeunes s'en foutent.

c) Vision d'avenir du mouvement syndical

Les syndiqués qui ont vécu antérieurement plusieurs grèves sont demeurés nostalgiques du passé. Quelques-uns, comme Paul membre de la base, ont l'impression que le syndicalisme a perdu au fil des décennies son intensité, mais demeure confiant:

Ça s'est gâté (le syndicat) depuis 25 ans, on s'est beaucoup affaibli. C'est plus ce que c'était. Moi, je suis ici parce qu'il faut reconstituer le syndicat.

Alors que chez les plus jeunes comme Martine, syndiquée depuis 4 ans, nous observons une certaine distanciation à l'égard des discours idéologiques et moralisateurs comme celui de Paul :

Je suis tannée de ce genre de discours. Bon...c'est correct tout le monde a droit à son opinion.

d) Apprentissage du syndicalisme

Les jeunes connaissent peu le syndicat, ils ne sont pas indifférents, comme le souligne Martine syndiquée depuis 4 ans :

Je suis ici pour connaître le syndicalisme et pour mieux me défendre.

L'apprentissage syndical est également un processus continu comme le rappelle Jean syndiqué depuis une dizaine années :

Même si je suis syndiqué depuis plusieurs années, je ne vais pas aux assemblées syndicales. Je suis donc ici pour acquérir plus de connaissances.

e) Participation à la vie associative

Pour l'ensemble des participants, même chez les délégués, l'assemblée générale ne semble pas une priorité pour la pérennité du mouvement. Ce n'est pas tant le contenu ou le caractère trop rigide des assemblées syndicales qui justifient cette distance, mais plutôt une question de priorité familiale, de conflit d'horaire ou bien encore de distance (lieux des assemblées) :

Je n'y vais pas, car j'ai des problèmes de temps avec mon horaire de travail et l'endroit est problématique.

5.1.2 Le discours des salariés sur les rapports conflictuels

a) Mutations de l'idéologie combative

Les syndiqués présents à la formation syndicale souhaitent dans l'ensemble améliorer leurs connaissances syndicales, toutefois les raisons diffèrent selon l'expérience. On observe chez les plus jeunes, comme William syndiqué depuis 4 ans, qu'ils souhaitent protéger leurs droits et améliorer leurs connaissances personnelles.

Je suis ici parce que j'ai le goût de connaître mes droits et je veux préparer mon avenir.

Le besoin de comprendre le fonctionnement des règles et des normes syndicales est aussi présent chez les salariés plus âgés qui en sont à leur première expérience syndicale, comme le souligne Luc (44 ans) :

Je n'ai jamais été membre d'un autre syndicat. Je n'ai jamais fait de grève. Je suis ici pour connaître mes droits.

Tandis que le discours change à mesure que les syndiqués acquièrent de l'expérience, ces derniers évoquent le non-respect de leur droit et souhaitent davantage

trouver les outils pour limiter les abus de l'employeur, comme le souligne Mado syndiquée depuis 10 ans :

Je suis ici pour apprendre parce qu'avec le temps tu t'aperçois que l'employeur ambitionne.

Mais chez les plus anciens le discours se radicalise, comme le souligne Martin qui compte à son actif quatre grèves :

Je suis ici pour savoir comment combattre les injustices et être plus fort contre l'employeur.

b) Pacification des relations

Nous observons que certains thèmes ont une résonance très forte dans l'inconscient collectif, comme la grève de zèle ou bien encore les grèves sauvages. Martine, syndiquée depuis peu, grimace en entendant l'animateur parler de grève sauvage :

Je n'aime vraiment pas cette expression, c'est extrême.

Les plus vieux utilisent davantage des termes de combat. Le poids des mots est différent, comme le souligne Charles :

J'étais prêt à aller à la guerre, mais on nous a doré la pilule pour qu'on accepte l'offre de l'employeur. Le syndicat a signé le lendemain.

c) Changement de mœurs

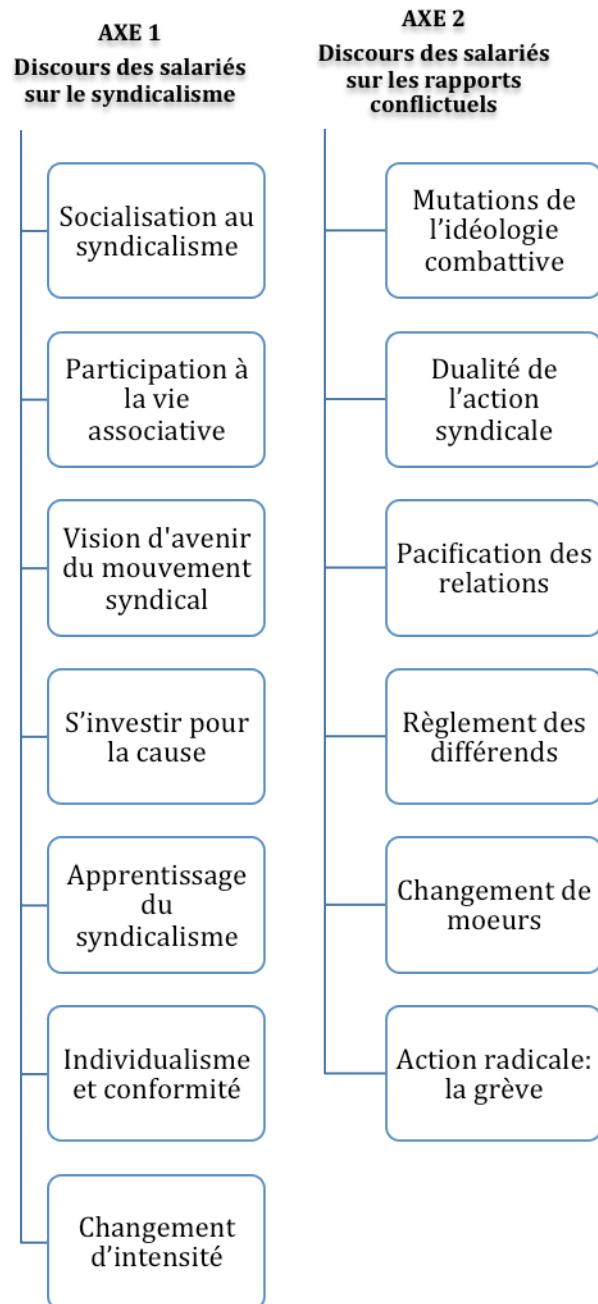
Au fil des décennies, la mutation des habitudes collectives a modifié les comportements syndicaux. Les jeunes sont conscients de ce paradoxe. Mathieu nous explique :

Y a de grosses lacunes, quand on se tient, on voit un effet tout de suite des répercussions sur la solidarité, mais les délégués sont surchargés ...

5.2 Les données d'enquête

Afin de mettre en relief les éventuels contrastes entre les âges et les générations, les données qui suivent sont présentées selon trois groupes d'âge, soit le groupe des 25-34 ans, des 35-44 ans et des 45 ans et plus. Chacun de ces groupes aborde deux catégories thématiques. Nous aimerions rappeler que notre grille d'entretien nous a permis de recueillir l'information générale des participants concernant leur expérience de travail ainsi que leur expérience syndicale. Toutefois, ce n'est qu'après la relecture des données que les catégories ont émergé d'elles-mêmes. Ainsi, la première catégorie sur le discours syndical des salariés est divisée en sept thèmes: il sera question de la socialisation au syndicalisme, de la participation à la vie associative, de la vision d'avenir du mouvement syndical, d'investissement pour la cause, d'apprentissage du syndicalisme, de conformité et de changement d'intensité dans l'engagement militant. La deuxième catégorie sur les rapports conflictuels sera également scindée en sept thèmes soit: la mutation de l'idéologie combative, la dualité de l'action collective, la pacification des relations de travail, le règlement des différends, les contraintes de l'action collective, les facteurs inhibiteurs de la solidarité, les sens de la grève.

Figure 1 : Discours des syndiqué(e)s



Axe 1

5.2.1 Le discours des salariés sur le syndicalisme

A) Socialisation au syndicalisme

Nous entendons par socialisation au syndicalisme une culture syndicale qui aurait été transmise antérieurement par la famille, l'école ou le cercle d'amis ou les médias. Cette transmission peut être inexistante ou existante selon l'âge et le parcours de travail des salariés, c'est-à-dire d'un milieu non syndiqué à syndiqué, et en conséquence interprétée positivement ou négativement.

25-34 ans

La majorité des jeunes que nous avons interviewés ont peu entendu parler du syndicat dans leur enfance. Mathieu, nouveau dans le marché du travail, et dont les parents travaillent tous deux dans un milieu syndiqué, nous raconte :

Ma famille ne m'a pas transmis à quoi ça sert un syndicat. Ça fait qu'aujourd'hui, je suis obligé de me faire une tête moi même, à quoi sert le syndicat. (Mathieu 18:28)

D'autres ont entendu leur famille et leurs amis parler à fois positivement et négativement des syndicats. Le mythe du bon travailleur qui n'a pas besoin d'un syndicat est véhiculé dans la société, nous dit Hubert:

J'peux pas te mentir la première pensée, de mes parents, par exemple, c'était crime, t'es dans un syndicat t'es protégé, té «saved». Puis en même temps y'a un p'tit côté si tu changes le modèle de bord, y pensent que le syndicat protège les paresseux. Si t'es t'un bon employé, si tu travailles bien t'auras pas besoin d'un syndicat. Comprends-tu? Sauf que ça va plus loin que ça. Un syndicat, c'est pas juste savoir bien travailler, c'est nos avantages sociaux, c'est nos droits. (Hubert 11:43)

35-44 ans

Dans une culture qui valorise l'évitement du conflit, parler de syndicalisme devient problématique. En fait c'est d'être capable d'affirmer ses idées et d'entrer en contradiction avec l'idéologie dominante, comme le souligne Caroline :

Ça, c'est des sujets tabous aujourd'hui, je pense. Ça se jase pas. Ça crée des... Y'en a qui vont dire (à basse voix)... c'est des trous de cul. Pis y'en a d'autres qui pensent un peu comme moi, y'a du bon pis y'a du contre. Quand le syndicat pousse trop, c'est pas mieux que l'employeur. (Caroline 16 :94)

Pour les salariés qui ont intégré tardivement le syndicat, plusieurs d'entre eux ont une image négative du syndicalisme et leur appréhension est forte, comme le souligne Martin:

Moi, j'ai toujours eu peur de d'ça les syndicats. J'ai jamais aimé ça. J'ai pas eu trop souvent affaire avec eux autres, pour l'instant ça va bien. — Pourquoi avoir peur du syndicat? — Je le sais pas, j'ai jamais travaillé pour un syndicat. Comme tout ce que j'entendais me faisait comme une mauvaise publicité. J'avais plutôt l'impression que le syndicat protège les paresseux, c'était mon impression. (Martin 2:17)

45 ans et plus

Plus l'expérience de travail dans un milieu syndiqué est grande, plus les salariés sont ambivalents face à la mauvaise presse des syndicats. Sophie, syndiquée depuis une vingtaine d'années, nous explique :

Faudrait que je demande à ma mère, c'est vraiment pas quelque chose qu'on discute. Moi, je te dirais que dans ma famille proche, on est tous syndiqués, en quelque part on pense que ça serait pire si on n'avait pas de syndicat. Mais en même temps on entend du monde qui dit qui n'en voudrait pas de syndicat, mais moi j'en connais pas de ce monde-là. On n'entend juste parler. (Sophie 8:25)

Les salariés qui ont connu les moments forts du syndicalisme n'ont pas nécessairement un intérêt plus marqué pour le syndicalisme, comme le souligne Luc:

C'est assez rare que je parle de mon travail, des syndicats. J'entends pas grand-chose sur les syndicats, comme j'en parle pas vraiment, j' parle plus d'autres choses que ça. (Luc 10:49)

B) Participation à la vie associative

Participer aux assemblées générales et locales est au cœur de la transmission des savoirs syndicaux. Sur une base volontaire, les syndiqués sont invités périodiquement à participer aux assemblées générales et locales. En conformité aux statuts, les délégué(e)s participent davantage que les membres de la base, mais de manière globale, la participation varie selon l'âge, les contraintes personnelles ou les conditions d'emploi.

25-34ans

Participer aux assemblées syndicales est un acte individuel qui sous-entend de l'intérêt, mais également un don de soi:

Quand t'es aide occasionnelle, tu te sens pas concernée. Moi J'ch'rais pas allé voter (la seule participation) si j'avais pas eu (un lift), j'travaillais dans cette semaine à la même succursale. On y est allé cinq six ensemble en voiture. On a jasé ensemble. Moi aussi j'pense, j'étais AO à ce moment-là, j'serais probablement pas allée, si j'avais pas eu cette initiation-là : le lift en auto, de faire ça en gang. C'est quand même queque chose. C'est loin, tu sais pas où tu t'en vas : le soir, de semaine. R'garde, t'as ta journée dans le corps. (Nathalie 7:93)

Par ailleurs, les jeunes qui participent aux assemblées syndicales croient que l'assemblée a toujours sa place, mais que la formule devrait être modifiée pour favoriser l'échange, mais aussi pour créer un sentiment égalitariste, comme le souligne Frédérique:

Pour le nombre de membres qu'y a (aux assemblées). Non, non j'aimerais ça que ça soit plus démocratique, plus démocratique. À cause des fois, c'est toujours dur d'avoir des structures ultra démocratiques. C'est toujours en durée de temps ça allonge un peu le temps, mais j'aimerais ça quand même que ça soit plus démocratique. Premièrement, j'aimerais ça que ça soit pas le président, mais un présidium. Que l'exécutif soit dans la salle comme tout le monde. Ça sera déjà un début. Le tour de parole aussi, les moyens de décisions sont votés en même temps. (Frédérique 9:45)

35-44 ans

De manière générale, les délégués par obligation morale et statutaire participent plus aux assemblées sans être nécessairement plus motivés que les membres de la base. Louis, délégué depuis quelques années, vit ces moments comme une épreuve :

Il y a peu de participation aux assemblées [...] c'est toujours du blabla, dû déjà vu. Leur assemblée, c'est toujours revenir sur le passé. C'est toujours le même problème qui revient [...] C'est toujours le même procédé depuis des années. C'est toujours de recommencer. C'est correct le monde donne leur opinion, mais c'est toujours pareil dans convention collective. J'trouve ça bête. Y'a pas de changement y'apporte pas de nouveau, pour avancer, au contraire on a reculé. » (Louis 17:19)

Même chez les membres plus âgés, le caractère impersonnel des assemblées refroidit l'ardeur syndicale, comme le souligne Sophie :

« Quand j'suis rentrée à Postes Canada, j'ai essayé de m'impliquer vraiment, d'aller aux réunions. C'est tellement long, juste lire les minutes, y viennent de m'tuer... Pis quand j'suis allée v'la 15, 20 ans », moi j'ai pas l'impression qu'on a vraiment un droit de parole et un poids, même si on est assis dans la salle... De toute façon, quand on va en grève, y viennent pas nous consulter, si on veut telle ou telle affaire. Eux autres y t'disent « On a ça, on a telle affaire ». Tu votes pour, tu votes contre, mais dans le fond y m'ont pas demandé mon avis. (Sophie A 8:32)

45 et plus

Ce n'est pas tant le contenu des assemblées et la procédure, nous dit Georges, qui diminuent la participation syndicale aux assemblées, mais le changement d'attitude des syndicats à l'égard des demandes de la base :

Avec l'Union des facteurs, c'était pas pareil. Des fois y'en a qui sont prêts dans les membres, moi j'va toujours aux assemblées mensuelles. Y'a des gens qui arrivent avec des actions concrètes. Y'sont prêts à passer à l'action! On le sent là, y bouillonnent, Y'sont prêts ! Le syndicat dit attend « non, non faites pas ça les gars, faites pas ça, ça peut nous jouer des tours, ça peut être pire. (Georges 3:33)

C) Vision d'avenir du mouvement syndical

Les individus ont une vision à long terme du syndicalisme qui diffère selon l'âge, mais également selon leurs connaissances à l'égard de la chose syndicale.

25-34 ans

Les jeunes ont une perception plutôt positive des syndicats. Ils reconnaissent sa légitimité, mais dénotent une certaine fragilité. Mathieu nous raconte :

Le syndicat, c'est généralement bon. Nos parents ont implanté le syndicalisme. Nous, on est assis sur une base solide. On a pas eu besoin de lutter pour ça. [...]

mais les demandes patronales sont présentement démesurées. Le syndicat tente de garder ses acquis pour ne pas se faire éjecter de la machine. (Mathieu18:22)

Les plus politisés, malgré un regard critique à l'égard du syndicalisme, à l'exemple de Frédérique, reconnaissent les lacunes du mouvement, mais ne remettent pas pour autant en cause sa légitimité et son pouvoir d'action :

Dans mon cercle d'amis, on a tout un peu la même critique que moi face aux syndicats (en général) aujourd'hui c'est rendu du corporatisme, financiarisé. Mais on a toujours tendance à dire que c'est des structures qui peuvent agir en terme de conflit. On est tout un peu favorable au syndicalisme. (Frédérique 9:28)

35-44 ans

Les salariés plus impliqués syndicalement doutent de la capacité des syndicats à affronter l'avenir avec autant d'autorité que par les années passées, nous dit Louis :

On les sent moins... avec les deux personnes qui sont décédées [...] J'en ai connu un, c'était quelqu'un qui s'était battu pour la cause, qui croit à la cause. Ces deux gros maillons en haut qui étaient capables de montrer à Ottawa, des brasses. Là, y sont pus là, une nouvelle génération qui a peu d'expérience. T'as l'impression qui seront pas capables [...] Y vont-tu être capables? Y vont-tu vouloir bucher? Parce que la nouvelle génération faut qu'tu sois assez ferré comme personne, comme délégué pour connaître tes droits, pour arriver à continuer à te battre. (Louis17:19)

45 et plus

Tout comme le jeune Mathieu, d'autres plus âgés et plus éloignés de la structure syndicale pensent que le syndicat doit seulement maintenir sa position face à l'employeur vu l'instabilité économique actuelle:

Aujourd'hui le rôle du syndicat c'est de maintenir, pas d'améliorer là. De maintenir nos conditions de travail qu'on a présentement. C'est le rôle de la grosse machine syndicale. C'est une méchante grosse machine Postes Canada. Pis les p'tits délégués, c'est de s'occuper de nos bobos. Quand on veut demander un congé pour nos enfants. -Michel ajoute- faire leur possible de pas s'asseoir sur leur siège. On les paye pas mal là j'trouve. Faut pas non plus demander la lune. Moi chu conscient qu'on est en 2010. (Sophie, Michel 8:60)

Cependant, tous ne sont pas d'accord avec la position d'accommodement : ceux qui ont vécu les années fortes du syndicalisme comme Georges et Lise pensent que le syndicalisme d'aujourd'hui est trop pacifique. Ils ajoutent que le syndicat ne doit pas

s'arrêter au discours capitaliste, mais doit revenir à l'action traditionnelle pour assurer la continuité du mouvement:

Manifester des gestes concrets. Passer à l'action. —Lise intervient— «d'arrêter d'avoir peur». Passer à l'action de combat. J'dis pas comme les cols bleus de Montréal, défoncer les portes avec des pieux là, non c'est pas ça que je dis. Mais quelque chose de concret. Qu'un moment donné qu'on prenne des actions radicales [...] regarde la dernière fois, le syndicat nous a conseillé d'pas aller en grève, que ça valait la peine de voter pour la convention, c'était pas trop pire, mais y'en a ben qui étaient prêts à y aller en grève tenir notre bout parce qu'on trouvait qu'on perdait beaucoup. (Lise 3:33)

D) S'investir pour la cause

L'attrait pour le syndicalisme est un processus de «collectivisation». Plus l'individu est en relation avec autrui, plus il devient sensible au monde extérieur.

25-34 ans

Quand on est jeune comme Charlotte, exercer une fonction syndicale, c'est un besoin d'épanouissement personnel, d'apprentissage et d'altruisme :

Peut-être plus tard ça m'intéresserait d'occuper un poste syndical, quand j'vais avoir ma route à moi, pis que je vais avoir besoin d'un nouveau défi. Peut-être, j'me ferme pas la porte. Parce que je parlais justement vendredi avec le délégué de ma place (un jeune délégué), qui est très impliqué, ça fait pas longtemps qui est délégué. Y'a vraiment l'air d'aimer ça. Quand y'en parle y'a les yeux qui brillent. J'me dis « ha, ça pourrait être le fun » Il me dit qu'il a de la formation sur le leadership, comment ça fonctionne un syndicat. Pour apprendre, pis pour pouvoir partager ces informations-là aux autres. Peut-être surtout au temporaire en leur disant, moi comme temporaire j'en avais pas beaucoup là (d'information) J'le f'rai peut-être. Là ce serait trop en même temps. (Charlotte14:54)

Par ailleurs, s'investir dans une cause ou en quelque chose implique avant tout, une relation de plaisir, comme le souligne Patrick :

Moi, j'aime bien mes temps libres. Ça prend beaucoup de temps le syndicat, la fin semaine aussi. J'pense, c'est une vocation. Après ma journée de travail, si je fais de quoi, je vais faire de quoi qui me plaît. Assister à des assemblées, ça jamais été mon fort à l'école. (Patrick 7:88)

34-44 ans

Par ailleurs, les syndiqués d'expérience qui ont le gout de s'impliquer ressentent davantage le besoin de s'investir dans l'objectif de mieux protéger leurs confrères et consœurs de travail contre l'abus d'autorité. Nous dit Caroline:

Je l'ai déjà essayé d'être délégué, j pense que j'étais pas nécessairement prête, pis j me suis pas sentie appuyée [...]. J'veux pas m'embarquer encore l'a d'dans sans être au courant de ce que je fais. J'veux pas défendre quelqu'un quand t'es innocente, ignorante. J'veux être déléguée pour ce que j'ai vu dernièrement. Y'a des gens qui sont passés au bureau. Écoute, j pense qui si y'en avait eu un délégué d'expérience, c'pas de sa faute, tu l'apprends [...], j pense qu'y a beaucoup de lettres au dossier qui auraient pu être évitées. (Caroline 16:100)

45 et plus

Pour d'autres, tels que Michel, exercer une fonction syndicale, ce serait outrepasser leurs valeurs personnelles, car, selon eux, dans certains cas précis, la solidarité serait excessive :

J'y ai déjà pensé quand y avait pas personne (d'être délégué). Mais j'ch'rais trop porté à juger les gens. Moi les gens qui travaillent tout croche, j'câlisserais ça dehors. Y'en a qui ont de la misère, au moins le juste milieu. On avait un bon (délégué) à mon ancienne succursale, lui ché pas comment y faisait. Le gars était pourri, pis il le défendait quand même. Y'nous parlait y disait « r'garde, y'a le droit d'être défendu quand même, même si c'est un cave », c'est à cause des gars de même qu'on est dans mardé. Y s'rait ben mieux chez eux, r'garde-moi j'aurais de la misère... (Michel 8B:70)

E) Apprentissage du syndicalisme

L'apprentissage syndical est un processus en continu. Il suppose une assimilation des nouvelles normes sociales, des règles de conduite en conformité à une organisation syndicale qui varie selon l'âge, l'intérêt et l'expérience.

25-34 ans

Être syndicaliste est un métier qui s'apprend, comme nous explique Mathieu :

Je suis en apprentissage. J'apprends comment agir et interagir. C'est normal au début de ne pas embarquer. Tu regardes ça et tu prends du recul. Tu veux te faire une idée. Tu penses que c'est du «brain wash» après ça tu comprends que le syndicat c'est important. (Mathieu 18:28).

Néanmoins, certains, comme William, n'arriveront jamais à s'intégrer dans un milieu de travail syndiqué :

Je ne m'implique pas du tout, quand chu rentré dans le milieu syndical, je m'suis rendu compte que c'est une grosse garderie, ça aucun bon sens. J'suis rentré à 28 ans pis je rencontrais des messieurs de 50, 55 ans qui étaient moins matures que moi. C'est des grands bébés. J'veux pas généraliser, c'est des grands bébés du genre «lui a ça, pourquoi moi j'ai pas ça». Toujours de passer des commentaires contre les boss, juste pour piquer. En étant protégés par un syndicat, y s'donnent le droit. Moi, ça, ça me tue. (William 5:11)

35-44 ans

La perception du syndicalisme évolue avec l'âge et l'expérience collective. Intégrer un milieu syndiqué sous-entend de meilleures conditions de travail, un meilleur salaire et des avantages sociaux. Cependant, l'association entre syndicalisme et conditions de vie meilleure ne se fait pas automatiquement, car les demandes syndicales semblent disproportionnées comparé à ce que les jeunes ont connu antérieurement :

C'est pu comme c'était. La peur est plus là qu'avant. Je sais pourquoi, j'pense que les mentalités ont changé. Y se sont arrangés (l'employeur) pour que les mentalités changent. Moi ché, quand j't'arrivée, j'tais contente de ma sécurité d'emploi pis toute, mais j'trouvais donc que le syndicat exagérait des fois. Ch'me disais, j'ai travaillé au salaire minimum, pis j'avais rien de ça là. Moi c'que j'avais c'était «yes». Mais avec les années qui passent, j'comprends pourquoi qui étaient aussi à ch'val sur les principes, à ch'val sur tout c'qui voulaient. Parce que j'le vois, j'ai perdu mon quatre pour cent [...] c'est dur d'expliquer ça à des jeunes. (Caroline 16:49)

45 et plus

L'expérience syndicale est une compétence qui se partage à travers le temps, comme le souligne Michel :

C'est surtout des questions qu'on pose au délégué. La convention est épaisse de même. Ou quand on manque, qu'on d'mande des journées de maladie. On a de la mortalité, pour aller chercher de l'information. Pis au fil des ans, tu viens que tu développes, tu les sais par cœur. Tu donnes ton expérience aux autres. (Michel 8B:54)

F) Individualisme et conformité

Indépendamment de l'âge ou de la génération, les individus tentent de dévier les règles et les normes. L'individualisme ne fait qu'accentuer ce phénomène social.

25-34 ans

Comme le souligne Frédérique délégué, la participation est relativement bonne. Les syndiqués sans être foncièrement égoïstes se préoccupent à court terme de leurs intérêts personnels.

On a descendu sur le doc. Tout l'monde participe bien, ça s'est bien passé c'est vraiment pas tendu. Les gens sont contents de descendre pour avoir de l'information, tant qui a pas trop de meeting, pis que ça prend pas trop de leur temps. C'est assez individualiste comme milieu, les facteurs. Mais généralement les gens sont contents. (Frédérique 9:37)

35-44 ans

Ce qui tend à changer, comme nous dit Marthe déléguée (en dehors de la période de négociation), c'est la sélection à la carte des consignes syndicales. Les syndiqués en général suivent celles-ci, mais pensent davantage en terme de satisfaction personnelle au détriment du groupe:

J'pense que les moyens de pression ça fonctionne quand même assez bien, mais c'est pas tout le monde qui va suivre. Ça fait comme trois ans qu'on essaie (la section locale) que les facteurs suivent leurs règles de travail. Pis ça marche pas. On demande juste de suivre les règles de travail, prendre ta pause le matin, diner pis prendre ta pause l'après-midi. Seulement «ça» qu'on demande! On demande de pas transporter de sacs de relais dans ton auto que t'as pas le droit, basic là. On te demande même pas s'correct, si tu piques sur les terrains là pis t'enjambes. (Marthe 12:49)

45 ans et plus

Ce n'est pas tant la faible implication des jeunes, comme nous dit Georges, mais l'attitude générale des syndiqués à l'égard de la solidarité qui a changé :

Le gros problème maintenant sur le plancher de travail, la solidarité entre employés n'existe plus, chacun fait sa p'tite affaire. Un manque de solidarité, parce qu'en on a queque choses à défendre, les autres n'embarquent pas. «Ha ! qui s'arrangent avec leurs troubles» [...] Le syndicat c'est tout le monde. Mais, y'en a ben dans leur conception, le syndicat c'est un bureau. Quand y parle contre le syndicat, y parle

toujours du bureau. Qu'est-ce qu'ils attendent d'eux (le syndicat) ? On dirait qui attendent que les gens prennent action. Tandis que l'action faut que ça vienne du plancher. (Georges 3:29)

G) Changement d'intensité

En opposition à l'engagement militant traditionnel, c'est-à-dire total, l'engagement militant est vécu plus modérément, tant sur le plan de la représentation syndicale que chez les membres.

25-34 ans

Nous avons tendance à associer conviction syndicale avec l'intensité de l'engagement militant, alors que les jeunes associent le degré de connaissances à l'intensité de l'engagement militant, comme le souligne la jeune Charlotte:

On a reçu du syndicat un DVD, nous disant qu'il fallait être «solidaire», que s'tun gros syndicat. Y faut en laisser un peu, c'est beau la so-solidarité, mais un moment donné faut pas juste vivre de ça. J'dirais que j'suis pas militante, je vais aux réunions (locales). J'me tiens au courant, mais c'est pas moi qui va lancer, qui va aller au front. J'pas encore assez au courant pour prendre le lead, mais je m'intéresse beaucoup et j'aime ça apprendre. (Charlotte 14:37)

L'engagement militant traditionnel suppose une conduite morale et physique excessive, comme le souligne Hubert délégué:

Une autre affaire que je n'ai pas dit : tu vois le *Journal de Montréal* sur la table (devant nous). Les employés sont en lockout, si j'ai le malheur de le lire devant le syndicat ou certains membres, c'est pas long que j'me l'ferais dire. Tu sais faut pas venir fou...mais c'est comme ça. (Hubert 11:00)

35-44 ans

Une forte intensité qui découle de l'idéologie syndicale, mais en décalage avec celle du terrain, comme le souligne Louis:

Tu peux essayer de leur faire comprendre (aux syndiqués), mais tu peux pas leur imposer ce que le syndicat te demande, comme Postes Canada te demande. Tu peux pas imposer ça à qui que ce soit. Tu veux pas le faire, tu l'fais pas. (Louis 17:5)

45 et plus

La plupart des facteurs et factrices interviewés ont la conviction que la grève sera peut-être une voie obligée. Ils sont prêts à vivre cet instant, mais avec un niveau d'intensité plus modéré comme le souligne Michel:

(Avantages sociaux) R'garde ça vaut la peine en queque part... pas de souffrir, mais de se battre pour les garder. Si faut aller en grève on va aller en grève. (Michel 8:82)

Axe 2

5.2.2 Le discours des salariés sur les rapports conflictuels

A) Mutations de l'idéologie combattive

Attitude conformiste à l'égard des comportements et violents et des critiques acerbes.

25-34 ans

Les jeunes considèrent l'engagement militant différemment des générations précédentes. Ils ont une vision du syndicalisme davantage pragmatique, qui semble à l'opposé de l'idéologie traditionnelle de lutte et de combat, comme le souligne Mathieu :

Je suis un bon petit soldat. Je ne suis pas un kamikaze[...] Mais, je ne pense pas que je sois un bon militant, parce que les deux (employeur et syndicat) ont une vision idéaliste du monde. C'est toujours beaucoup trop gros. (Mathieu 18:28)

En somme, ce n'est pas tant l'idéologie syndicale qui se transforme, mais l'attitude générale à l'égard du discours et de l'action à caractère violent, comme le souligne Hubert jeune délégué :

Les travailleurs participent aux consignes syndicales, mais en même temps, y'avait un p'tit côté pas agressif. Peut importe la manifestation y'a toujours un p'tit peu plus pas de rage...l'ambiance s'excite, s'énervé ça peut devenir... pas agressif, mais offusqué «ça pas d'allure travailler comme ça» ça se pompe entre nous autres. Ça n'arrive jamais au grabuge là, comme ça déjà été le cas dans l'passé. (Hubert 11:37)

35-44 ans

Cette vision extrémiste de l'engagement militant associé à une époque à une génération, soit celle des baby-boomers tend à disparaître, comme nous dit Sophie :

La vieille école s'en va toute à r'traite. Les vieux vraiment qui vont aux barricades... qui ont connues les années 70, les batailles syndicales, la grosse affaire pis tout ça, y s'en vont toutes. On en a encore un vendredi, pis trois autres le mois passé. Maintenant, c'est moi pis lui qui vont devenir les vieux. Nous autres, on a pas connu les grosses batailles les grosses grèves. On a connu une, en 89, j'pense, un affaire comme ça. (Sophie 8A:22)

45 et plus

Comme le souligne Michel, l'engagement militant de nature combative appartient à une génération, à une époque. Au fil des dernières décennies, les lois ont freiné l'ardeur syndicale et domestiqué les esprits guerriers :

J'me souviens, on était pas mal militant dans c'temps là, ça brassait beaucoup, les facteurs essayaient de chercher les bureaux. On pétait des vitres. On sortait les scabs. Après... Y'ont toujours passé des lois spéciales. T'as beau te battre «I gaved up», un moment donné. (Michel 8B:23)

B) Dualité de l'action syndicale

Le paradoxe de l'action syndicale, c'est de manifester contre l'autorité en minimisant la confrontation.

25-34 ans

La majorité des facteurs en période de négociation suivent les consignes syndicales, mais plusieurs d'entre eux ont de la difficulté, car il ne veulent pas s'opposer à l'autorité, comme le souligne Mathieu :

Les boss sont assez conciliants avec l'action syndicale. Y nous ont demandé de siffler moins fort pour ne pas trop déranger... On a slaqué sur le sifflet. (Mathieu 18:30)

35-44 ans

Marthe, déléguée, nous explique que ce n'est pas juste les jeunes qui ont de la difficulté à s'élever contre l'autorité, mais plutôt une tendance générale :

On a commencé à coller personnellement les petits collants sur les gens. Si on les dépose sur le bureau, ils restent sur le bureau. Quand on leur demande (pourquoi, ils ne les portent pas), ils disent : « Je l'ai oublié». Je l'aime celle-là. Sinon c'est :

«j’vois pas l’importance. C’pas grave ça va changer queque chose, y vont couper nos jobs pareils. (Marthe 12:35)

Martyne membre de la base confirme les allégations de Marthe:

J’ai porté le collant. Le délégué m’a donné l’collant. Mais par après ce que j’ai su par un autre facteur, « porte-les pas dehors » [...] parce que les employeurs ne veulent pas que les clients voient ça. Le moyen de pression c’est fait à l’interne...(Qu’est-ce que ça donne ?) ça donne pas grand-chose. Moi, j’pense que les meilleurs moyens de pression, c’est d’informer les médias de manière vive, pas avec des « stickers ». (Martyne 4:52)

45 et plus

Comme le soulignent les plus vieux, peut-on parler de moyens de pression quand il n’y a aucune opposition à l’autorité? :

Des fois on en fait (moyens de pression). Là, on est en période de négociation. Des fois, on en fait. Des fois, y va dire on a une grosse manifestation telle date, y nous mettent des collants avec des sifflets pis y nous disent «à matin on prend tout notre brake à 8 heures». Tout le monde s’en va dehors, pis tout le monde pense qu’on est en grève. Mais dans l’fond c’est notre «brake». On sort sur le trottoir, on reste juste 10 minutes dehors, c’es-tu vraiment un moyen de pression? Sinon, si on prend du temps par-dessus notre «brake» le boss va v’nir nous taper sa tête le lendemain «Ce que vous avez fait hier pendant 25 minutes, oubliez ça » On va peut-être le r’faire, parce qu’après les fêtes, on va être vraiment en négociation, on l’a fait y’a deux semaines. Nous autres on s’tient parce qu’on est un bureau de vieux. (Michel B 8:50)

C) Pacification des relations

L’attitude générale des salariés est de maintenir la cohésion sociale à travers des relations harmonieuses. Revendiquer renvoie à l’idée de délinquance, d’inadaptation et d’affrontement à l’organisation du travail.

25-34 ans

Signifier une situation injuste relève d’une caractéristique personnelle, nous dit Mathieu:

Je ne suis pas de nature très plaingnard, de te battre pour te battre, c’est pas mon genre. (Mathieu 18:13)

35-44 ans

Comme le souligne Marthe, déléguée, afficher ses couleurs syndicales, c'est d'être capable de prendre position :

(Ma mère dit) Si ça va mal dans mon couple c'est à cause du syndicat. Si mes enfants s'ennuient de moi, c'est la faute du syndicat. Si je suis quelqu'un qui parle fort pis qui a des opinions sur toutes, sur tout ce qui se passe dans le monde, c'est la faute au syndicat, tout est relié au syndicat. (Marthe 12:57)

Revendiquer sous-entend des comportements qui vont à l'encontre de l'ordre social:

J'suis pas assez batailleur (pour exercer un poste syndical). Je suis underground, J'suis la vague, j'en fais pas de vague. J'ai toujours été habitué de même à faire mon ouvrage le mieux que j'pouvais, de satisfaire mes patrons. La rébellion pis toute c'est pas vraiment un d'mes traits de caractère. Je fais pas de vague, la rébellion ne fait pas partie de moi. (Martin 2:35)

45 et plus

La confrontation oblige à prendre position :

Nous autres ça va bien parce qu'on est un tempérament qui s'arrange pour ça l'aille bien. On est pas un tempérament à vouloir critiquer pour n'importe quoi. Mettons on chiale, mais on roule avec, on va pas à l'abattoir. « Les boss ont une job à faire [...] on passe au bureau après 2 jours de maladie. On a l'droit à douze jours. On trouve ça exagéré. On passe dans le bureau, on fait l'innocent, on dit ok, ok, ok. Pis on s'en va, pis on tourne la page. C'est sur y'en a qui vont au bureau qui disent «Non, non, non, y on pas d'affaire» (pif, paf avec les mains) ça fait de la confrontation, pis ça finit mal. Nous autres on a toujours roulé avec les patrons, les mettre sur notre bord. J'essaye de garder l'harmonie. (Michel 8:19)

D) Règlement des différends

Procédure de règlement des conflits au quotidien.

25-34 ans

Pour les jeunes syndiqués, malgré leur statut précaire, déposer un grief est une procédure normale de convention collective, un droit légitime:

J'ai le droit de déposer un grief, je n'en'ai pas eu l'occasion, si on m'avait pas appelée un matin...une fois on a voulu me changer de poste dans le milieu de mon quart de travail...mon délégué m'a dit, il est supposé de payer ton déplacement, je

l'ai expliqué à mon patron. Moi je me suis dit c'est déjà un privilège que je sois ici, y vont pas commencer à m'charier. Déjà que ça faisait pas mon affaire. Pis de savoir que c'était vraiment mon droit, qui avait pas l'droit de me refuser ça ma donnée de la confiance. J'me suis dit je ne vais commencer à lever le ton et tout, mais je vais juste lui dire ce qui en est. (Charlotte 14:45)

La jeune génération familière au langage juridique semble plus à l'aise avec la procédure de griefs que les salariés de la génération X, nous dit Marthe déléguée:

Moi pis mon ami (d'une autre génération) on a eu beaucoup de conflits syndicaux. Je le laisse jouer son rôle de délégué. Lui a fait les grosses grèves des années 1980, wa, wa, wa...Moi je vais être du genre à donner beaucoup de travail au superviseur. Pour éviter qu'il aille le temps de «Tchèquer» les employés...J'y donne des griefs... moi, chu comme ça, j'ai le gout de les tenir occupés. (Mon ami) Lui est passif un peu plus. Y va les avertir, il essaie de discuter...s'correct, tu peux discuter, ça tu avancé à quelque chose? Moi c'est action, réaction. Différent...Y'a beaucoup de délégués qui font leurs petits arrangements, qui ne respectent pas la convention, mon ami était de ceux-là, moi je suis de celle qui veut être respectée dans sa convention (par le grief). (Marthe 12:61)

35-44 ans

Alors que pour la génération X, déposer un grief apparaît comme une mesure extrême dans des circonstances extraordinaires :

J'en ai déjà gagné un malgré moi (grief collectif). Des fois, le jeune délégué vient nous voir pour faire des griefs collectifs, moi j'essaye tout le temps de m'esquiver. C'est pas queque chose qui m'intéresse vraiment. Directement, je vais entrer en conflit avec le patron, s'y veut couper mes congés, comme pour un congé pour mes enfants. J'ai dû demander deux journées de congés spéciaux. Y'a pas voulu m'le payer bla bla bla ...Le boss y'a pas voulu m'accorder mes deux congés spéciaux j'étais hors de moi. J'voulais y arracher la face, tu comprends : « Tu penses vraiment que vais laisser aller mon enfant de même à l'hôpital. Tu penses comment toé ». J'ai fait le grief! Ça a pris deux ans, mais ils me l'ont payé. (Sophie 8A:57)

46 et plus

Il y a vingt-cinq ans, le grief était également une mesure extrême, mais pour des raisons différentes. À l'opposé de la jeune génération, le grief était la voie de dernière instance, action et réaction signifiaient réagir collectivement sur le terrain, comme le souligne Lise :

Moi, quand j'ai commencé au poste, j'va te donner un exemple comment on s'tenait. Mettons le boss voulait couper le surtemps (ou ne pas payer). Là on arrivait tout le monde, on prenait notre pause, y'allait faire leur route revenait à la

succursale diner, Y'r'partait tout le monde était en overtime. On faisait ça une semaine ou deux, le boss y'arrêtait nous achaler avec le surtemps. (Lise 3:15)

Les baby-boomers ont tendance à idéaliser les années fortes du syndicalisme, alors que pour d'autres, comme Luc, en dehors de la période de négociation, certaines succursales ont toujours été moins militantes que d'autres :

Moi, j'ai jamais été témoin d'actions ponctuelles (en trente ans). J'étais peut-être pas au bon endroit (rire). (Luc 10:41)

E) Changement de moeurs

Au fil des décennies, la mutation des habitudes collectives a modifié les comportements syndicaux. Les syndiqué(e)s interprètent différemment l'utilité de l'action collective selon leur expérience syndicale .

25-34 ans

Le pouvoir symbolique de l'action collective est un élément important pour alimenter la solidarité, nous dit Mathieu :

Pour intéresser davantage les travailleurs, il ne suffit pas de faire l'action syndicale que pendant la période de négociation. Mais au besoin, pour ne pas oublier à quoi ça sert d'être syndiqué. (Mathieu 18:26)

En ce sens, l'expérience d'Hubert délégué confirme la pensée de Mathieu. Pour Hubert, l'engagement militant s'alimente à travers des dispositions durables qu'est l'action collective. Elle permet d'intérioriser les valeurs du syndicalisme et de générer de la solidarité:

Manifester, c'est le droit de parole, c'est le droit d'expression. C'est, les employés qui s'en vont toute dans même direction qui ont le même, but qui ont la même job, même background de travail, qui disent tous non ensemble, Y'a rien plus que ça, que plus solidaire que ça. Même que j'trouve que c'est pas assez utilisé la grève [...] j'dis pas une grève, mais plus de moyens de pression. Moi, j'aimerais ça qui aille plus de moyens de pression, ça veut dire plus de solidarité. Plus de monde qui s'tient. [...] J'me sens seul à combattre. (Hubert 11:44)

35- 44 ans

La diminution des pratiques conflictuelles a mis en état de veille les comportements militants, comme nous dit Caroline:

La plupart des délégués veulent pas écoeurer les employés non plus. Ils savent comment ça fonctionnent les facteurs. Y disent «Prenez votre 10 minutes de pause, faites-le au moins le temps des négos, pis après»...Parce qui prennent jamais leur pause [...] C'est de créer l'habitude, ils ont perdu l'habitude. (Caroline16:82)

45 et plus

L'engagement militant s'est transformé en synchronie avec le climat syndical, comme le souligne Georges :

Avec l'union des facteurs [...] Comme on dit les gens avaient pas froid aux yeux. Y'avait un problème y prenait les moyens radicaux. (L'engagement militant a changé) Avec la fusion, le changement de gang, le changement de mentalité, l'évolution, le départ des plus vieux, c'est pas tout le monde qui s'est impliqué, y connaissent pas l'histoire, tout ça qu'à la longue on est rendu là. Aujourd'hui, on est plus un syndicat de négociation que de combat. (Georges 3:30)

F) L'action radicale: la grève

Position des salariés à l'égard des mouvements de grève

25-34 ans

Pour les jeunes, tels que Mathieu employé temporaire, lutter pour maintenir des emplois décents est inévitable à court terme et à long terme. Les jeunes ne voient pas d'autres alternatives que de se rallier à la cause syndicale afin d'améliorer leurs conditions d'existence :

Je dirais oui (à la grève). J'ai pas le choix. Je vais tout faire pour assurer ma vie et un job d'avenir. C'est pas l'idéal, pas de salaire, mais j'ai vécu des périodes difficiles dans le passé avec le chômage. De toute façon, dans l'avenir, j'aurai sûrement d'autres combats à vivre. (Mathieu18:30)

Malgré l'incertitude planant sur le résultat de la grève, les jeunes sont solidaires à la cause syndicale. Les relations conflictuelles pouvant conduire à la grève activent et renforcent l'engagement militant :

Nathalie: J'serais pas contente (pour mes finances), mais j'le ferais. C'est rare qu'on s'en va en grève pour une raison non justifiée...je suis solidaire pour ces choses-là, systématiquement.

Patrick : J'dirais oui, ce serait dur sur le coup, mais à long terme on s'rait gagnant.

Nathalie intervient : Pis ch'é pas comment une grève peu durer trois mois chez Postes Canada. Les compagnies vont faire pression. C'est ça qu'on aime croire, que si jamais y a une grève, ça durera pas longtemps.

Patrick mentionne : en même temps, ça peut être pas bon pour nous autres. Y'a ben du monde qui peuvent s'revirer, avec les factures en ligne.

Nathalie: On sait pas vraiment la perception de Postes Canada pour la clientèle, pis c'est sûr que les choses changent. On s'tires-tu dans le pied en s'en allant en grève? Y'a ben du monde qui pense qu'on est surpayé, mais y savent pas vraiment la difficulté du travail.

Patrick : C'est pas parce qu'on est bien payé que c'est de notre faute. C'est peut-être les autres qui sont sous-payés. Qu'est-ce que le monde préférerait, que j'gagne moins pis qui est un bonhomme en haut de la pyramide qui gagne plus? (Patrick et Nathalie 7:43)

35-44ans

Tandis que pour les nouveaux syndiqué(e)s à statut précaire, participer à la grève est fondamental pour limiter les pertes :

Ce qui est offert là, avec la nouvelle convention, j'trouve vraiment pas ça drôle. C'est fou là. Premièrement, vu que moi j'pas encore nommée. Ça peut vraiment me toucher beaucoup. Si ch'pas nommée d'ici la prochaine convention. Si c'est accepté ce qui est offert. On a même pas le même salaire...statu quo pour les anciens, nouvelle convention pour les nouveaux. Même pas le même fonds de pension. C'est énorme là. Moi quand j'ai été engagée, j'ai été engagée pour ce qui était là, j'aurais peut-être cherché un autre emploi, investi pour une autre carrière ? (la grève) Si c'est pour défendre ce qui nous offre, demain matin. Écoute, ch'f'rais pas rien pour que ce genre de chose -là soit voté. Ça pas de bons sens. Faut au moins essayer. Faut au moins faire des moyens de pression pour gagner quelques points. Si on fait rien, imagine l'autre convention. C'est sûr, si y avait des vrais débats, des vrais échanges, pis des consensus ça c'est la base. Mais quand rien débloque...(Martyne 4:33)

Les syndiqués plus âgés qui ont obtenu depuis peu leur permanence, comme Martin, ne sont pas chauds à l'idée de voter pour la grève, mais se rallieront à la majorité:

Ça, c'est une bonne question [...] Moi j'ai jamais été en grève, chu vraiment pas pour ça, mais si tout le monde y va, j'ai pas le choix de suivre. J'pense qui a d'autres moyens de régler ça. Faire comme certains bureaux. Faire les routes au

pied de la lettre. Faire ça pendant un mois ou deux. Y'a 100 facteurs qui payeraient une heure et demie d'overtime à tous les jours. Ça va leur faire plus mal ça que d'faire la grève. Mais (dans notre succursale) ça fonctionnerait pas, le monde suivrait pas. (Martin 2:28)

45 et plus

Chez les syndiqué(e)s qui ont connu plusieurs épisodes de grève, une profonde ambivalence les habite. Les échecs antérieurs ralentissent leur ardeur syndicale, mais devant la démesure l'affrontement reste leur seule planche de salut :

J'pense qu'on suivrait (Sophie ajoute « On a pas le choix »), mais sur le papier de vote, on a le choix. J'le sais pas... Honnêtement, on y pense. Nous autres c'est plus dur parce qu'on est deux. R'garde-moi j'me dit, la dernière fois qu'on a été en grève on a perdu deux semaines de salaire. Moi aller en grève pour un mois et demi. Savoir que ça donnerait quelque chose, pis qu'on irait pendant deux mois. On pourrait se servir de notre mandant de grève pour avoir quelque chose, J'serais pas mal plus tentée. J'comme ça, c'est tout ou rien. Là y nous disent (les représentants syndicaux) que non, parce que là y veulent (Postes Canada) vraiment nous casser. C'est un discours qu'on a déjà entendu dans le passé qu'ils voulaient nous casser, pis qu'ils étaient pour nous laisser foirer en grève. Au bout deux semaines y passaient une loi. Pis on avait perdu quinze cents piasses de salaire [...] Aller en grève ça donne quoi? Je l'sais pas où je vais mettre mon crochet. Le salaire, on peut pas rien faire, ça fait dix ans que c'est comme ça, 2% par année. On veut essayer de protéger nos journées maladies. Ils veulent augmenter notre charge de travail et enlever nos maladies, c'est un non-sens. Si c'est vraiment blanc ou noir, on n'aura pas le choix d'aller en grève. (Michel 8B:18)

Chapitre 6 Discussion

Avant de répondre à notre question de recherche, à savoir si l'attitude apparemment moins engagée des jeunes syndiqués est réellement le reflet d'une distanciation à l'égard du syndicalisme ou plutôt une façon différente de concevoir l'engagement militant, il faut se pencher sur nos deux sous-questions de recherche essentielles : a) D'abord de comprendre à travers le temps et les parcours de vie, de quelle façon les syndiqués parlent-ils du syndicalisme? b) Puis comment vivent-ils les relations conflictuelles ? Regardons de nouveau ce que disent les salariés sur le syndicalisme.

- *Discours des salariés sur le syndicalisme*

Tout comme le soulignent Duriez et Sawicki (2003), nos données témoignent d'une faible socialisation des jeunes facteurs à l'égard de la chose syndicale. Les jeunes ont peu entendu parler de questions syndicales à la maison et doivent se forger une image du syndicalisme quand ils s'insèrent dans un milieu syndiqué. Toutefois, nous observons également l'absence de discours sur le syndicalisme chez les autres groupes d'âge. Dans la hiérarchie des valeurs, parler de syndicat ne fait pas partie des préoccupations quotidiennes et quand il fait partie des discussions, il suscite la controverse que plusieurs souhaitent éviter.

Toutefois, à l'opposé des salariés qui intègrent tardivement un milieu de travail syndiqué, le manque de socialisation chez les jeunes est plutôt positif pour le monde syndical, car les jeunes n'ont pas de jugement négatif posé *à priori* sur les syndicats. Socialiser les jeunes est une tâche plus facile que de resocialiser les salariés plus âgés à l'idéologie syndicale. Cependant, la socialisation ou la resocialisation positive à la chose syndicale n'est pas une condition *sine qua non* de participation à la vie syndicale.

Nos données rejoignent les observations de O'Neill (2007), l'absence ou la faible participation des jeunes aux assemblées syndicales ne veut pas dire qu'ils se désintéressent du syndicalisme ou qu'ils n'adhèrent pas à son idéologie. Comme les salariés plus âgés, les jeunes évoquent le problème de conciliation syndicat et vie personnelle ou émettent des critiques sur les structures. Les jeunes syndiqués comme les plus vieux aiment recevoir de l'information syndicale, mais souhaitent que le syndicat soit plus accommodant envers eux, en favorisant les assemblées locales et plus démocratiques dans leur mode de fonctionnement. Plus conciliant et plus démocratique en accordant plus d'importance aux membres. Même si en théorie l'assemblée appartient aux syndiqués, pour reprendre l'idée de Periera (2007) les syndiqués souhaitent davantage se réaliser à travers les rapports collectifs, alors que dans le modèle actuel, les syndiqués reçoivent plus d'information qu'ils ne contribuent à son évolution. Malgré sa structure démocratique, le syndicat doit composer avec un individualisme croissant, en créant des zones d'accommodements et en donnant plus de voix aux membres. Il est possible de parler d'une volonté de proximité des relations plutôt qu'un désintérêt de la cause syndicale.

Par ailleurs, les jeunes (25-34 ans) croient en l'avenir du mouvement syndical même s'ils y détectent quelques faiblesses. Ils sont plus optimistes que le groupe des 35-45 ans. Ces salariés ont vécu plusieurs lois spéciales et ont encaissé de nombreux reculs. À leurs yeux, le pouvoir des syndicats est limité, malgré l'action collective. Ce sont les syndiqués les plus âgés qui sont les plus critiques quant à l'avenir du mouvement syndical. Comme le souligne Rouillard (1993), les baby-boomers, socialisés à un syndicalisme d'action des années 1970, ont de la difficulté à concevoir la continuité du mouvement sans un rapport au corps. Pour eux, l'avancement du mouvement ne peut pas exister sans perturbation de l'ordre social. À l'instar de Simmel (1992), l'affrontement apparaît inévitable pour résoudre les tensions. En somme, les jeunes ne sont pas désenchantés de la chose syndicale, ils sont en apprentissage d'un monde méconnu.

Pour reprendre les propos de Durkheim (1898), les jeunes ne sont pas des individualistes égoïstes dont leur seul « Moi » compterait au détriment du collectif.

Quoique les jeunes pensent davantage en termes de développement personnel, nous observons que l'attrait pour le syndicalisme fait partie d'un processus de «collectivisation», d'expérimentation. Nous observons que plus les syndiqués gagnent en expérience, et plus ils se rapprochent de l'individualisme humaniste de Durkheim qui repose sur des bases de solidarité. Ce processus de «collectivisation» repose également sur le principe d'appropriation à de nouvelles normes et règles sociales.

L'écart observé entre les générations à l'égard de l'engagement militant, tout comme le souligne Loncle (2007), peut être observé comme un processus d'apprentissage. En ce sens, à l'instar des nouveaux syndiqués plus âgés, les jeunes connaissent peu l'organisation syndicale et encore moins les règles rattachées à la convention collective. Plus ils avancent en âge et en expérience, plus ils maîtrisent le contenu de la convention que plusieurs appellent la «bible», celle qui guide leur conduite. Toutefois, pour reprendre l'idée de Bréchon et Galland (2010) le processus d'individualisation accentue le besoin d'autonomie et parallèlement les individus acceptent moins de se conformer passivement aux règles du syndicalisme. Cette distanciation n'est cependant liée à un conflit de culture, elle est présente chez tous les groupes d'âge.

Comme le soulignent Bréchon et Tchernia (2010) d'une part les jeunes n'ont pas des comportements plus individualistes que les salariés plus âgés. Dans les faits, ils le sont moins que ceux de la génération X. D'autre part, le respect des normes et des règles comportent deux états : respect/déviance, tout comme le conflit avec le principe d'harmonie/dissonance tel que proposé par Simmel (1992). Nous observons que de manière générale les syndiqués se conforment moins aux règles et ce phénomène est interprété chez les salariés de la gauche militante comme un problème de solidarité et d'intérêt personnel à la chose syndicale.

En ce sens, il est possible d'affirmer un changement d'intensité de l'engagement syndical, qui se traduit par une certaine distanciation comme le proposent Ion et Ravon (1998). Toutefois, nous remarquons chez les jeunes, comme chez les plus vieux, que l'intensité de l'engagement est interprétée différemment que celle proposée par

l'engagement militant traditionnel. Les syndiqués croient toujours aux valeurs véhiculées par le syndicalisme, mais la notion inconditionnelle de don de soi (reliques probables du catholicisme) s'est estompée au fil des dernières décennies. Les jeunes associent intensité de l'engagement militant au degré de connaissance, alors que l'engagement militant traditionnel repose sur l'intensité des convictions et du don de soi de corps et d'esprit.

Par ailleurs, nous remarquons qu'une certaine rancœur persiste chez les syndiqués de la génération du babyboom à l'égard de la fusion obligatoire de 1987. À l'instar de Sainsaulieu (1985), il est possible d'affirmer que la fusion a ébranlé l'identité syndicale, mais cela s'est estompé avec le temps. Les plus vieux l'interprètent comme un affaiblissement du rapport de force, alors que les syndiqués de la génération X qui l'ont vécue se sentent moins menacés et en parlent comme d'un événement lointain. Quant aux plus jeunes (25-34 ans), la fusion obligatoire ne fait pas partie de leur réalité et est absente de leur discours. Tout comme les nouveaux syndiqués plus âgés (35-44 ans).

- *Discours des salariés sur les rapports conflictuels*

Nous observons que les jeunes d'aujourd'hui (25-34 ans) tout comme les jeunes des années 1970 sont plus instruits que les générations qui les ont précédés. Toutefois, comme nous le rappelle Rouillard (1993), à l'opposé des jeunes des années 1970 qui contestaient l'ordre social économique et politique et syndical, les jeunes d'aujourd'hui ont une vision du monde modérée sans être pour autant passive. Pour reprendre l'idée de Thwaites et Piotte (2002), dans les années 1970, le combat avait une valeur morale, tandis qu'aujourd'hui l'absence de conflit est valorisée. Les baby-boomers socialisés dans un monde de lutte et de combat ont intériorisé des attitudes davantage guerrières, alors que les jeunes de notre époque socialisés dès l'enfance à maîtriser les comportements agressifs à l'école ont développé des attitudes dites plus civilisées. Comme le suggère Dubet (1998), le discours moralisateur contre les comportements agressifs agit sur les conduites dans toutes les autres sphères d'activité et durant toute la vie. Nous remarquons que l'engagement

militant de la génération des baby-boomers est perçu chez la jeune génération (25-34 ans) et celle du groupe (35-44 ans) comme dépassé, voire extrême.

Cependant, comme souligné dans l'historique syndical de Rouillard (2004), les lois du travail plus restrictives et punitives à l'égard de l'action syndicale ont contribué, elles aussi, à changer l'opinion générale à l'égard des esprits combattifs. Les relations de travail patronales et syndicales axées traditionnellement sur un modèle d'opposition se sont transformées depuis vers un modèle de type consensuel, comme le souligne Gagnon (1998), changeant ainsi la dynamique de l'action syndicale. En contraste avec les années fortes du syndicalisme, les syndiqués en général défient moins l'ordre et expriment moins leur mécontentement de manière verbale et physique. Comme nous l'avons souligné au début de ce mémoire, l'action syndicale engendre des rapports conflictuels. Nous avons observé lors des manifestations syndicales que les jeunes en général (25-34 ans) ont de la difficulté à s'opposer à l'autorité. Toutefois, ce n'est pas une caractéristique qui appartient spécifiquement à la jeunesse, elle s'étend également aux autres groupes de salariés. La plupart des syndiqués sont des acteurs relativement passifs, car d'un côté, en période de négociation, ils suivent les consignes syndicales, mais de l'autre côté, ils évitent d'entrer en confrontation avec l'employeur. À l'instar de Simmel (1992), il est possible de reconnaître une dualité entre harmonie et dissonance. Nous sommes loin de la théorie de Marx (Fox 1971) où le conflit est vécu comme un réflexe émancipateur. Ce que nous avons observé nous renvoie davantage à une vision durkheimienne du monde, de cohésion sociale.

Pour les jeunes, comme pour les moins jeunes syndiqués, revendiquer apparaît comme un trait de caractère singulier à une catégorie d'individus auxquels on évite d'être associé, car ils renvoient à l'idée de délinquance et de défaillance individuelle. En opposition aux syndicalismes des années 1970, l'engagement militant s'est pacifié. Il s'harmonise avec le courant dominant de consensualisme et de complaisance qui se traduit non pas par un désengagement syndical, mais plutôt par une distanciation des critiques acerbes.

Les jeunes syndiqués sont peu à l'aise avec les discours traditionnels de confrontation. Socialisés dans un monde de droit et de dialogue, comme le souligne Robbes et al (Robbes 2006; c1997), le grief et la négociation apparaissent l'arme ultime contre l'autorité. Même si les baby-boomers avaient une attitude protestataire, ceux-ci ont grandi selon le modèle d'éducation qui prédominait à l'époque, c'est-à-dire celui d'autorité qui laissait peu de place au dialogue. La mobilisation syndicale était probablement plus facile parce que le syndicat figure d'autorité n'avait pas à expliquer les tenants et les aboutissants de l'action syndicale. Alors qu'aujourd'hui, les jeunes plus scolarisés, faiblement socialisés au syndicalisme et élevés dans un monde de dialogue ont besoin de comprendre les raisons avant de passer à l'action. Parallèlement, au fil des dernières décennies les relations de travail se sont pacifiées contribuant ainsi à atténuer les climats de confrontation.

En opposition au contexte de travail des années 1970, l'action collective au quotidien a décliné. Aujourd'hui, en dehors des périodes de négociation, les syndiqués sont rarement sollicités à démontrer leur solidarité. Toutefois, pour reprendre l'idée de Beck (2001), nous avons observé que les jeunes valorisent l'interaction sociale. Pour eux, les rassemblements à l'heure de pause nourrissent la solidarité et donnent sens à l'investissement collectif. Comme le souligne Riffaud (2007), malgré l'«apolitisation» syndicale, les jeunes accordent de l'importance à l'action syndicale et à la solidarité. Paradoxalement, ce n'est pas tant une distanciation de l'engagement militant, mais plutôt une distanciation des pratiques conflictuelles qui semble avoir affaibli l'engagement militant en général. Nous assistons à une transformation de l'habitus collectif. Pour les plus jeunes (25-34 ans), l'action collective et l'information syndicale représentent un moyen de s'approprier leur héritage syndical. Pour reprendre la formule de Bourdieu « C'est seulement lorsque l'héritage s'est approprié l'héritier que l'héritier peut s'approprier l'héritage » (Bourdieu 1997 p.180). Alors que pour les syndiqués plus expérimentés la mobilisation permet de réactiver et d'entretenir cet héritage.

Malgré l'ambivalence générale à l'égard des résultats positifs de l'action collective pouvant conduire à la grève, les jeunes et les syndiqués précaires semblent plus optimistes

que les syndiqués permanents quant à la nécessité de faire la grève pour améliorer leurs conditions de vie. D'un côté, les syndiqués plus âgés qui ont obtenu leur permanence depuis peu n'ont jamais fait l'expérience d'une grève et s'en méfient. Malgré qu'ils suivront les consignes syndicales, il n'en reste pas moins, pour reprendre l'idée d'Hyman (1971) qu'ils sont davantage imprégnés d'une vision économique et politique du monde et doutent de la pertinence de déclencher la grève. De l'autre côté, chez les syndiqués de longue date, l'ambivalence est aussi grande, car ils ont vécu plusieurs grèves et connu de nombreux échecs. Paradoxalement, ils ont peur de s'investir et de souffrir, mais ne voient pas d'autre alternative que de se battre. Pour eux, l'engagement militant est davantage un engagement moral, un mal nécessaire contre l'exploitation à outrance des salariés.

Avant de répondre à notre question principale de recherche, revoyons nos deux sous-questions:

Première sous question

À travers le temps et les parcours de vie, de quelle façon les syndiqués parlent-ils du syndicalisme?

De manière générale, les jeunes facteurs ont une perception différente du syndicalisme que les syndiqués de longue date. Cette distinction s'explique en grande partie par une faible socialisation au jeune âge du syndicalisme. Quand ils intègrent un milieu syndiqué, ils connaissent peu l'histoire syndicale et encore moins le mode de fonctionnement. Les jeunes croient aux valeurs véhiculées par le syndicalisme, mais sont en apprentissage de son idéologie, de ses règles et de ses normes. Ils apprennent à maîtriser le contenu, tout comme l'ont fait avant eux les générations précédentes. Cependant, à l'opposé de l'époque de la génération des baby-boomers, de négociation en négociation la convention collective s'est largement complexifiée rendant ainsi sa compréhension plus difficile. Pour les plus jeunes, l'expérience des délégués, et aussi celle des plus vieux sont des ressources précieuses à auxquelles ils se réfèrent souvent. Les jeunes syndiqués ont tendance à associer intensité de l'engagement militant au degré de connaissances. En ce

sens, pour eux être un bon syndicalisme, c'est de bien maîtriser les règles de la convention collective.

Les jeunes syndiqués ne sont pas plus individualistes et égoïstes que les salariés plus âgés. Néanmoins, leur manque d'expérience syndicale et par le fait même leur mise à distance sont interprétés chez les plus vieux de la génération des baby-boomers comme un manque de solidarité, voire un obstacle au mouvement syndical. Comme si les vieux d'une époque à forte intensité militante étaient les créanciers d'une dette syndicale et que les plus jeunes, incluant ceux de la génération X, en étaient les débiteurs insolvables. Pourtant, nous observons les changements d'attitude à l'égard de l'engagement militant chez les syndiqués à cheval entre deux générations, soit celle des baby-boomers et celle de la génération X. Comparés aux syndiqués plus vieux (plus vieux en âge et en expérience), les jeunes sont relativement plus confiants en l'avenir du mouvement syndical. Bien qu'ils soient distants au départ envers l'organisation syndicale, parce qu'ils méconnaissent le mode de fonctionnement et sa raison d'être, ils le sont bien moins que les nouveaux syndiqués plus âgés.

En contraste avec les années 1970 où la trajectoire de travail était linéaire, un bon nombre d'entre eux ont travaillé dans des milieux non syndiqués et ont connu des conditions de travail et des salaires inférieurs. En ce sens, aujourd'hui, pour la plupart des salariés qui intègrent un milieu de travail syndiqué, s'identifier au syndicalisme n'est pas une chose qui va de soi. Qu'ils soient jeunes ou moins jeunes, ils ont de la difficulté à comprendre le rôle des syndicats et leur rôle en tant que membre. Toutefois, les syndiqués notamment ceux de la génération X qui ont travaillé plusieurs années dans un univers non syndiqué sont plus réticents à adhérer à l'idéologie syndicale. Cette mise à distance découle d'une appréhension des syndicats. Socialisés négativement à l'âge adulte au syndicalisme, ils sont imprégnés d'une vision économique et politique du monde. L'intérêt des travailleurs est relativement une chose plus abstraite pour eux. À l'instar des salariés plus jeunes, ils sont eux aussi en processus d'apprentissage. Ils se forment tranquillement une nouvelle opinion des syndicats au contact de l'expérience, mais à l'opposé des jeunes, les

schèmes antérieurs fortement ancrés ralentissent le processus. Par ailleurs, un grand nombre de syndiqués, ceux qui ont participé aux luttes antérieures et qui ont vécu des échecs ne sont pas nécessairement désintéressés de la cause syndicale, mais avec le temps et les épreuves syndicales, pour se protéger de la souffrance, ils s'investissent moins au quotidien dans la cause syndicale. Ils ne sont pas désenchantés du syndicalisme, mais amers du capitalisme à outrance.

Deuxième sous question

Comment les syndiqués vivent-ils les relations conflictuelles?

Les conséquences négatives ou positives d'une faible et d'une forte socialisation sur l'engagement militant ne sont pas des faits nouveaux, comme nous avons vu précédemment plusieurs auteurs se sont penchés avant nous sur la question. Toutefois, ce qui semble pour nous un phénomène nouveau, c'est l'absence de propos entourant la chose syndicale en dehors de la sphère de travail. Nous pouvons interpréter ce silence de différentes manières : comme un effet normal de l'Institutionnalisation des syndicats, c'est-à-dire comme une chose acquise, ou bien encore comme un désintéressement général à la cause syndicale résultant d'un individualisme croissant. Toutefois, de notre côté, nous constatons que dans la société actuelle parler de syndicalisme suscite de la controverse que plusieurs souhaitent éviter. Comme si le syndicalisme était devenu un sujet tabou, un objet de tension sociale. Affirmer ses convictions syndicales s'est s'opposer à l'ordre social et à l'ordre économique du monde. Ce malaise à l'égard des relations conflictuelles se transpose également dans les relations syndicat employeur et salarié.

Comme nous l'avons soulevé un peu plus tôt dans notre analyse, les mutations de l'engagement militant se traduisent par un changement d'intensité de l'engagement militant, mais aussi par un changement de culture de la combattivité. Pour les syndicalistes de la génération des baby-boomers, du moins ceux d'une gauche militante, l'attitude de combat et critique était la norme, alors que les plus jeunes, moins familiers avec le syndicalisme, ont une attitude plus réservée. Néanmoins, les jeunes s'opposent plus

facilement par le grief; pour eux, en dehors de la période de négociation, la résistance passe par la voie légale. Même s'ils ont été peu socialisés dans un monde de lutte, ils apprécient l'interaction sociale. L'action syndicale est nécessaire à leurs yeux, car elle permet d'échanger, de construire des liens forts, de donner sens à l'investissement collectif de s'approprier de l'héritage syndical.

La faible appétence contestataire ne s'oppose pas nécessairement au syndicalisme de combat, mais quand la grève devient imminente, comme c'est le cas chez les facteurs et factrices, elle fait naître un sentiment d'ambivalence. Les jeunes et les nouveaux syndiqués n'ont jamais connu d'affrontement de ce type. Alors que pour les plus vieux de la génération X et même chez certains de la génération des baby-boomers, ils appréhendent la grève, car ils devront choisir volontairement d'entrer en confrontation, d'aller à contrecourant de l'ordre. En ce sens, la perspective d'une grève suscite une forte dissonance cognitive chez les syndiqués, car cela vient remettre en question certaines croyances. La grève est perçue comme un passage obligé et une affirmation de ses valeurs pour maintenir l'intégrité syndicale.

Question principale de recherche

Nous pouvons maintenant répondre à notre question de recherche qui est la suivante :

L'attitude apparemment moins engagée des jeunes syndiqués est réellement le reflet d'une distanciation à l'égard du syndicalisme ou plutôt une façon différente de concevoir l'engagement militant?

À la lumière de ce que nous avons observé, l'engagement militant des jeunes est à la fois le reflet d'une distanciation et une manière différente de concevoir l'engagement militant. Dans un premier temps, pour les jeunes syndicalistes la mise à distance n'est pas synonyme d'indifférence, mais plutôt une position de recul, afin de mieux saisir toute la complexité de la chose syndicale. En ce sens, il est possible d'affirmer qu'avec le temps les nouveaux syndiqués intérioriseront eux aussi les règles syndicales et développeront une

relation solidaire, comme l'ont fait avant eux leurs confrères et consœurs syndicaux. Leur faible socialisation au syndicalisme n'est pas nécessairement un obstacle au mouvement syndical, au contraire. Immergés dans un nouvel univers avec comme point de repère un regard neuf envers le syndicalisme, jumelé à une curiosité intellectuelle, ils assimilent aisément le langage syndical, davantage que les nouveaux syndiqués plus âgés socialisés négativement à la chose syndicale. Le regard relativement «vierge» des jeunes à l'égard du syndicalisme explique en partie leur optimisme par rapport au pouvoir des syndicats et à l'avenir du mouvement.

Dans un deuxième temps, nous pouvons dire que les jeunes conçoivent également différemment l'engagement militant que l'étaient les jeunes syndicalismes de l'époque des baby-boomers, parce qu'ils n'ont pas vécu les mêmes luttes et connu le même climat social. Probablement, ils n'atteindront jamais le même degré d'intensité d'engagement militant que leur prédécesseur, car depuis les années 1970 la judiciarisation des conflits de travail freine la contestation. À l'instar des syndiqués plus âgés, les jeunes baignent dans un monde de plus en plus individualiste. Un individualisme qui se reflète par un intérêt marqué pour les réunions locales ainsi que pour les assemblées générales (statutaires). Les assemblées locales moins contraignantes en temps répondent mieux au mode de vie des syndiqués. Elles permettent de concilier syndicat, famille et vie personnelle. Bien que l'assemblée générale demeure l'instance légitime des membres, les syndicats ont avantage à distribuer l'information de manière non formelle et au moyen de support matériel et informatique, sinon ils perdront l'intérêt de leurs membres et leur pouvoir de mobilisation.

Nous constatons également chez les jeunes tout comme chez les syndiqués plus âgés, un refus de se conformer systématiquement aux consignes syndicales, spécifiquement en dehors de la période de négociation. L'individualisation de la société pourrait expliquer en partie cette tendance qui se traduit par une mise à distance des appartenances acquises. Quoique la non-conformité affaiblisse le pouvoir syndical et entre en contradiction avec l'esprit collectif, elle n'est pas pour autant synonyme d'impuissance syndicale. Toutefois, mobiliser les troupes est plus exigeant qu'auparavant, car, d'une part, les jeunes

connaissent peu l'histoire syndicale et le fonctionnement des structures et, d'autre part, ils ont été éduqués dans un monde de dialogue et d'autonomie intellectuelle. Il est possible d'avancer qu'ils réfléchissent davantage avant d'agir. En ce sens, l'argumentaire syndical doit être solide et fort détaillé afin d'arriver à convaincre les jeunes d'être solidaires à la cause.

À l'opposé de l'engagement militant inconditionnel, les jeunes n'éprouvent pas plus de difficulté à revendiquer, mais ils le font autrement. Pour eux, le grief ne représente pas une menace comme pour les syndiqués de la génération X, il constitue un droit légitime. Plus légitime que de hausser le ton, que d'entrer en confrontation directe comme avaient coutume de le faire ceux de la génération des baby-boomers. Tout comme ceux de la génération X, les jeunes ont été socialisés en bas âge à accorder une valeur morale supérieure aux relations harmonieuses et au droit individuel; ils ont une vision plutôt négative à l'égard des comportements combattifs et des discours martiaux. En ce sens, la judiciarisation des conflits et la valorisation de la négociation, pour eux, font partie d'une continuité de ce qu'ils ont appris et fait sens. Toutefois, ce n'est pas parce la génération des baby-boomers réclamait à «cor et à cri» et paraissait plus combattive que la jeune génération de syndiqués, que celle-ci ne le sera pas. Nous n'avons qu'à penser au mouvement des jeunes «Indignés» de 2011 et à la grève étudiante de 2012 qui s'est enclenchée juste au moment où nous terminions la rédaction ce mémoire.

Comme le suggère la grève du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes qui a eu lieu quelque temps après notre enquête de terrain, les jeunes, qui représentent 24 % des adhérents, ont voté massivement pour la grève. Certes, le syndicat a joué un rôle déterminant dans le processus d'apprentissage des jeunes à la grève, mais l'arrêt de travail ne fait que renforcer ce que nous avons observé sur le terrain : les jeunes syndiqués ne sont pas désenchantés de la chose syndicale, ils aspirent comme leurs prédécesseurs à une plus grande justice sociale.

Conclusion

Le possible est une matrice formidable

Victor Hugo

Au cours des années à travailler comme syndicaliste, nous espérions un jour nous pencher sur la transformation de l'engagement militant. Pour avoir côtoyé les jeunes sur le terrain sous divers chapeaux (membre, représentante, formatrice), à l'opposé du cynisme depuis les deux dernières décennies à l'égard des jeunes et de leur engagement militant, notre lecture était différente de celle proposée par le sens commun. Issue de la génération X, née à la croisée de deux générations, il nous était possible d'observer des distinctions sans pour autant être en mesure de les expliquer objectivement. Même si a priori ce mémoire découle d'une curiosité intellectuelle, l'objectif principal de cette recherche était de comprendre l'engagement militant des jeunes dans le contexte du syndicalisme québécois contemporain.

Afin de répondre à notre principale question, à savoir si « l'attitude apparemment moins engagée des jeunes syndiqués est réellement le reflet d'une distanciation à l'égard du syndicalisme ou plutôt une façon différente de concevoir l'engagement militant? », nous avons parcouru la littérature scientifique. Ainsi, au premier chapitre, nous avons commencé par définir la jeunesse et contextualiser la jeunesse contemporaine en opposition à celle des années 1960-70. Puis, nous nous sommes attardés au concept de génération, notion utile pour distinguer les personnalités collectives. Sans oublier le concept d'âge, car l'engagement militant n'est pas un phénomène statique, il évolue au contact de l'expérience.

Au deuxième chapitre, un bref survol de l'historique syndical au Canada au Québec et celui du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, lieu de notre enquête, nous a permis de mettre en relief le changement d'intensité de l'engagement militant en parallèle aux changements sociaux, économiques, politiques et de travail. Puis, nous avons répertorié les études les plus pertinentes traitant de la situation des jeunes dans l'action syndicale, comme l'affaiblissement général des réseaux de sociabilité formelle, l'opposition aux valeurs traditionnelles et les nouvelles formes de l'engagement militant dans la société civile et plus particulièrement chez les syndiqués.

D'une part, en complémentarité à notre question principale de recherche, au troisième chapitre, deux sous-questionnements ont également alimenté notre réflexion. La première était de comprendre à travers le temps et les parcours de vie dans quels termes les syndiqués parlent du syndicalisme. Et, la seconde visait à saisir comment les syndiqués vivent les relations conflictuelles. D'autre part, le concept de l'individualisme et de conflit a servi d'ancrage à ce travail de recherche. Notre cadre théorique reposait autour de ces deux concepts centraux.

Au quatrième chapitre, nous explicitons le choix de la méthodologie. En somme, la méthode qualitative, le récit de vie et l'entrevue semi-dirigée ainsi que la segmentation des catégories à l'aide d'un soutien sonore informatisée y sont présentés. Le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes de la région de Montréal s'est avéré un terrain propice pour saisir les mutations de l'engagement militant. Au total, dix-sept entrevues chez les facteurs et factrices et une observation participante constituaient notre banque de données. Les critères de base à partir desquels ont été sélectionnés nos répondants étaient les suivants: « être un employé(e) de la Société canadienne des postes et membre de la Section syndicale des travailleurs et travailleuses des postes, exercer la fonction de facteurs et factrices et, finalement, donner une heure de son temps.

Le résultat des données d'observation et des données d'enquête sont présentés à l'avant-dernier chapitre. Pour nous aider dans notre l'analyse et afin de mettre en relief les éventuels contrastes entre les âges et les générations, les données sont présentées selon trois groupes d'âge : les 25-34 ans, les 35-44 ans et les 45 ans et plus. La segmentation des données est regroupée en deux grands thèmes soit, « Le discours des salariés sur le syndicalisme » ainsi que « Le discours des salariés sur les rapports conflictuels ». Sous ces deux thèmes, plusieurs catégories y sont exposées. En soi, la présentation de ces catégories constituait une première étape de notre analyse. Cependant, nous entrons véritablement au cœur du processus analytique au chapitre de la discussion.

Les résultats de l'analyse démontrent que l'engagement militant des jeunes syndiqués est à la fois le reflet d'une distanciation et une manière différente de concevoir l'engagement militant. Une distance qui se traduit par une faible socialisation au syndicalisme et une manière différente de concevoir le conflit. La faible socialisation au syndicalisme n'est pas pour autant synonyme d'indifférence, de désenchantement ou d'obstacle au mouvement syndical. Les jeunes aiment l'interaction et s'intéressent au syndicalisme. Ces derniers intègrent facilement les règles et normes syndicales davantage que les nouveaux syndiqués de la génération X socialisés négativement au syndicalisme. Pour les jeunes syndiqués, être un bon syndicaliste, c'est avoir une connaissance pointue des règles et des structures. Il est possible d'affirmer que les jeunes développeront avec les années une relation solidaire.

En dépit de l'importance que les jeunes syndiqués accordent au syndicalisme et à la solidarité syndicale, ils ont une vision différente à l'égard des situations conflictuelles que celle de la génération des baby-boomers au même âge. Socialisés dans un monde de droit, de dialogue et de respect aux règles, les jeunes syndiqués appréhendent les comportements violents et les discours martiaux, ce qui ne veut pas dire une rupture de l'action syndicale. La grève du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes de 2011 enclenchée durant

notre étude confirme l'engagement militant des jeunes. Néanmoins, l'attitude des baby-boomers d'une gauche militante est interprétée chez les jeunes syndiqués comme ceux de la génération X de dépassée. Dans les années 1970, le combat avait une valeur morale alors qu'aujourd'hui avec la pacification des relations de travail et de la société en général, l'absence de conflit est devenue une philosophie pratique et normative. En ce sens, les jeunes syndiqués ont une sémantique différente à l'égard du conflit. Sans être pour autant passifs, les jeunes valorisent l'action collective et ont plus de facilité à déposer des griefs qu'ils considèrent comme un droit légitime.

Tout compte fait, le résultat de nos travaux nous apparaît positif pour l'avenir du mouvement syndical, du moins pour celui du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes. Nous pensons que cette étude reflète, dans une certaine mesure, les mutations de l'engagement militant du syndicalisme contemporain. Toutefois, nous devons rester prudents quant à la généralisation des résultats, car notre recherche comporte des limites. D'une part, nous devons nous poser la question, à savoir si le résultat aurait été le même si nous avions puisé notre échantillon dans tous les secteurs d'activités couverts par le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes et d'autre part, si le fait de choisir un corps de métier de personnes qui se retrouvent seules sur la route la plus grande partie du temps ne sélectionne pas a priori des personnalités plus individualistes? Aussi, on peut se demander si les jeunes commis ou les jeunes facteurs et factrices ruraux (FFRS) — emploi occupé majoritairement par des femmes — auraient eu une vision différente. Est-ce que la jeune population immigrante et plus âgée absente de notre enquête aurait répondu autrement?

Retenons que le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes représente un bassin de main d'œuvre fortement ouvrier. Si nous poussons notre réflexion plus loin, il est possible de nous demander si, les jeunes syndiqués du secteur professionnel comme chez les enseignants, le constat aurait été différent. Le même questionnement se pose chez les

jeunes syndiqués représentés par une organisation syndicale déficiente. En ce sens, plusieurs pistes tout aussi intéressantes les unes que les autres pourraient enrichir ce mémoire.

Bibliographie

- Audet, M. (2004). "Protégez-vous votre capital savoir ? Le transfert intergénérationnel des savoirs: Comment survivre au départ massif de vos employés « seniors » ? ." Réseau CEFRIO **5**(1).
- Beaudet-Fortin, N. (1994). La consolidation des unités de négociation à la Société canadienne de Postes. École des relations industrielles, Faculté des arts et sciences, Université de Montréal.
- Beck, U. (1998). "Le conflit des deux modernités et la question de la disparition des solidarités." Lien social et Politiques(39): pp.19-25.
- Beck, U. (2001). La société du risque: sur la voie d'une modernité. Paris, Alto Aubier.
- Becker, H. S. (2006) Notes sur le concept d'engagement. Revue Tracés **1**, pp.177-192
- Bellemare, G., A.-R. Gravel, et al. (2004). Le syndicalisme de transformation sociale (Social Movement Unionism). Voie de renouvellement des théories du syndicalisme ? Le cas des services de garde. Centre de recherche sur les innovations sociales.
- Bellemare, R., L. Côté, et al. (2000). Colloque sur les jeunes et le syndicat : branchés sur une même solidarité. Montréal, FTQ.
- Bengtsson, M. et T. Berglund (2010). "Negotiating alone through the union? Swedish employees' attitudes in 1997-2006." Economic and Industrial Democracy.
- Bourdieu, P. (1980). Question de sociologie. France, Éditions de Minuit.
- Bourdieu, P. (1997). Méditations pascaliennes. Paris, Seuil.
- Bréchon, P. et O. Galland (2010). Individualisation et individualisme. L'individualisations des valeurs. A. Colin. Paris.

- Coser, L. A. (1956). The functions of social conflict. London, The Free Press of Glencoe.
- Couplan, D. (1991). "Generation X: Tales for an Accelerated Culture." St-Martin's Press.
- Cranford, C. (2005). Self-Employed Workers Organize: Law, Policy, and Unions. Deemed to be Entrepreneurs: Rural Route Mail Couriers and Canada Post. M.-Q. s. U. Press. Montreal, QC, CAN.
- Cusset, P. (2005). "Individualisme et lien social." Problèmes politiques et sociaux **911**.
- David, H. (2011). Grève de l'amiante, Encyclopédie canadienne.
- Deborah M. Zinni, P. Singh, et al. (2005). "An Exploratory Study of Graduate Student Unions in Canada." Relations industrielles **60**(1): pp. 145-176.
- Dubet, F. (1998) Les figures de violence à l'école. Revue française de pédagogie **123**, pp.35-45
- Duriez, B. et F. Sawicki (2003). "Réseaux de sociabilité et adhésion syndicale." Politix **16**(63): pp.17-51.
- Durkheim, E. (2002[1893]). De la division du travail social. Paris, Alcan.
- Durkheim, É. (1898). L'individualisme et les intellectuels. Les classiques des sciences sociales. R. Bleue, site de l'Université de Chicoutimi: p.14.
- Fize, M. (2002). Le deuxième homme: Réflexions sur l'identité sociale des jeunes. Paris, Presses De La Renaissance.
- Fleury, C. (2008). "La génération X au Québec : une génération sacrifiée?" Recherches sociographiques **49**(3): pp.475-499.
- Fournier, B. (1991). "Génération et politiques sous la direction de Jean Crête et de Pierre Favre, préface de Vincent Lemieux, Québec / Paris, Presses de l'université Laval / Economica, coll. « Politique comparée », 1989, 370 p." Politique(20): pp.163-168.
- Fox, A. (1971). A sociology of work in industry. London, Collier-Macmillan.

Futuribles (2002). Les valeurs des Européens, Les tendances à long terme, sous la dir. de Pierre Bréchon et Jean-François Tchernia.

Gagnon, M.-J. (1991). "Le syndicalisme : du mode d'appréhension à l'objet sociologique." Sociologie et sociétés **XXIII**, (2): pp.79-95.

Gagnon, M.-J. (1998). "La «modernisation» du syndicalisme québécois ou la mise à l'épreuve d'une logique représentative." Sociologie et sociétés **30**(2): pp.1-18.

Gall, D. L. et Attias-Donfut (1996) Les solidarités entre générations. Vieillesse, familles, État. Revue française de sociologie **37**, pp. 473-474

Galland, O. et Y. Lemel (2010). Statification sociale des valeurs. L'individualisation des valeurs. A. Collin. France: pp.233-248.

Gauthier, M. (1994). Une société sans les jeunes. Québec, Institut québécois de la recherche sur la culture.

Gauthier, M. (2005). "Les représentations de la jeunesse. Un chantier ouvert." Globe: revue internationale d'études québécoises **8**(2): pp. 23-30.

Gauthier, M. (2011). De représentations de la jeunesse. La jeunesse n'est plus ce qu'elle était. P. U. d. Rennes. Rennes.

Hamel, J. (2011). La jeunesse n'est plus ce qu'elle était... vraiment? La jeunesse n'est plus ce qu'elle était. P. U. d. Rennes. Rennes.

Hamel, J. et B. Ellefsen (2001). Quelques éléments pour une vue longitudinale sur les jeunes, le travail et la famille. Québec.

Heckscher, C. (2011). Solidarity (not for ever). IWER. Angleterre, University of Cambridge.

Howe, N. et W. Strauss (2000a). Millennials Rising : The Next Great Generation. New-York.

Hyman, R. (1971). The Workers'Union. Oxford, Clarendon Press.

Hyman, R. (1997). "La géométrie du syndicalisme : une analyse comparative des identités et des idéologies." Relations Industrielles **52**(1): pp. 7-38.

Ion, J. (1997). Interventions sociales, engagement bénévoles et mobilisation des expériences personnelles, Engagement public et exposition de la personne La Tour d'Aigues.

Ion, J. et B. Ravon (1998). "Causes publiques, affranchissement des appartenances et engagement personnel." Lien social et politiques(39): pp. 55-71.

Kaufmann, J.-C. (2007 [1996]). L'entretien compréhensif. Paris, Armand Collin.

Kelly, S. (2011). À l'ombre du mur. Trajectoire et destin de la génération X. Québec, Les Éditions du Boréal.

Labrosse, A. (2010). La présence syndicale au Québec en 2010. Québec, Travail Québec.

Léger Marketing-FTQ (2002). "SONDAGE : Les jeunes et le syndicalisme." from <http://www.ftq.qc.ca/modules/nouvelles/nouvelle.php?id=1139&langue=fr>.

Lévesque, C., G. Murray, et al. (1998). "Transformations sociales et identités syndicales: l'institution à l'épreuve de la différenciation sociale contemporaine." Sociologie et sociétés **30**(2): pp. 131-154.

Lipovetsky, G. (1983). L'ère du vide. Paris, Gallimard.

Loncle, P. (2007). Les jeunes questions de société, questions de politique. Paris, La documentaion Française.

Maheu, L. (1991). "Nouveaux mouvements sociaux, mouvement syndical et démocratie." Nouvelles pratiques sociales **4**(1): pp.121-132.

Martel, L. et É. C. Malenfant (2007). Portrait de la population canadienne en 2006, selon l'âge et le sexe, Recensement 2006. Canada, Statistique Canada.

Morton, D. (2007). Working People. An Illustrated History of the Canadian Labour Movement. Canada, McGill-Queen's University Press.

Munck, J., M. Verhoeven, et al. (c1997). Les mutations du rapport à la norme : un changement dans la modernité? Bruxelles, De Boeck University.

O'Neill, B. (2007). Indifferent or just different ? The political and civic engagement of young People in Canada, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques.

Ostroff, M., D. Bourque, et al. (1995). Du coeur au ventre, la grève de 1965 CUPE-SCFP: 49 minutes.

Paillé, P. (2007). La recherche qualitative. Une méthodologie de la proximité. Problèmes sociaux. Théories et méthodologies de la recherche. Québec, Presses de l'Université du Québec: pp.409-443.

Paquet, R., J.-F. Tremblay, et al. (2004). "Des théories du syndicalisme : synthèse analytique et considérations contemporaine." Relation industriels 59(2): pp.295-320.

Paré, G. (2001). Génération internet : la prochaine grande génération. Montréal, CIRANO.

Periera, I. (2007). "Individualité et rapports à l'engagement militant." Revue pluridisciplinaire en sciences de l'homme et de la société 5: pp.185-101.

Postiers (2011). "Histoire du syndicats ds travailleurs et travailleuses des postes (Canada)." from <http://www.postiers.net/t5985-histoire-du-syndicat-des-travailleurs-et-travailleuses-de-postes-canada>.

Reilly, N. (2010 [1999]). "Histoire du mouvement ouvrier au Canada,1850-1999." Histoire. from <http://www.civilisations.ca/cmc/exhibitions/hist/labour/lab01f.shtml>

Riffaud, S. (2007). Âges et savoirs: Vers un transfert intergénérationnel des savoirs. L'axe 3 de l'ARUC sur la « Gestion des savoirs et de la formation ». Québec.

Robbes, B. (2006). "L'autorité de l'enseignement comme savoir d'action, nouvelle prévention des violences en milieu scolaire?" Revue Spirale(37): pp.111-122.

Robert Cambell, N. Beaudoin, et al. (2008). Examen stratégique de la Société canadienne des postes. M. d. Transports. Canada, Gouvernement.

Rokeach, M. (1973). The nature of human values. New-York, Free-Press.

Rouillard, J. (1993). "L'image du pouvoir." Recherches sociographiques **34**(2): pp. 279-304.

Rouillard, J. (1993). "L'image du pouvoir au Québec (1950-1991)." Recherche sociologique **34**(2): pp.279-304.

Rouillard, J. (2004). Le syndicalisme québécois : Deux siècles d'histoire. Québec, Boréal.

Sainsaulieu, R. (1985). L'identité au travail. Paris, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.

Salaün, M. I. (2008). Le métier de facteur à l'épreuve des nouvelles organisations du travail à la poste École Doctorale Entreprise Travail Emploi. Laboratoire Techniques Territoires et Sociétés. France, Université Paris-Est

Schwartz, S. H. (2006). "Les valeurs de base de la personne: Théorie, mesures et applications." CAIRN.INFO **47**: pp.929-968.

Simmel, G. (1992). Le conflit. Saulxures, Circé.

Statistique Canada (2009). "Estimations de la population du Canada : âge et sexe." from <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/091127/dq091127b-fra.htm>.

Thuderoz, C. (1998). "L'individu, la forme syndicale et l'entreprise." Sociologie et sociétés **30**(2): pp. 59-69.

Thwaites, J. D. et J.-M. Piote (2002). Du combat au partenariat. Travail et syndicalisme. L. p. d. l. U. Laval. Québec: pp. 385-401.

Toqueville, A. (1835). De la démocratie en Amérique. Paris, Garnier-Flammarion.

Veblen, T. (1904). The Theory of Business Enterprise. New-York, Charles Scribner's Sons.

Annexe 1

GRILLE D'ENTREVUE

Première dimension : Expérience de travail et différence générationnelle

Afin de mieux vous connaître, nous allons retourner un peu dans votre passé

1. Quel était le métier de vos parents?
2. Décrivez-moi votre parcours scolaire?
3. Énumérez-moi le nombre d'emplois que vous avez eus dans votre vie avant celui-ci et dites-moi les tâches que vous faisiez.

Sous –dimension : est-ce que vous avez travaillé dans ce que vous avez étudié?

4. Pourquoi avoir changé d'emploi? (si changement)
5. Vous arrive-t-il de faire des heures supplémentaires? Pourquoi?
6. Avez-vous un deuxième emploi? Pourquoi?
7. Que pensez-vous des futurs changements organisationnels et technologiques à la poste?

Sous-dimension : Est-ce que votre employeur vous a consultés vous et vos collègues avant d'entreprendre ce virement?

8. Connaissez-vous tous vos supérieurs?
9. Parlez-moi du climat de travail et de votre relation avec vos confrères et consœurs
10. Êtes-vous satisfait de vos conditions de travail et de salaire?

11. Est-ce que votre salaire est suffisant compte tenu du coût de la vie?

12. Décrivez-moi comment se déroule une journée de travail.

13. Comment votre ou vos patrons réagissent-ils à vos demandes ou vos plaintes?

Sous-dimension : Comment réagissez-vous s'ils ne réagissent pas adéquatement à vos demandes?

14. Décrivez-moi l'emploi idéal en comparaison à votre emploi actuel.

15. Jusqu'à quel âge souhaitez-vous travailler? (toujours dans la même entreprise?)

16. Comment considérez-vous la perspective d'emploi comparativement à vos parents quand ils avaient le même âge que vous?

Deuxième dimension : Expérience syndicale. Dans cette deuxième partie, nous allons discuter du syndicat et de l'action syndicale.

1. Quel a été votre premier contact avec la structure syndicale (service ou délégué(e))?

2. Comparativement à vos emplois antérieurs non syndiqués, le fait d'être syndiqué change-t-il quelque chose dans votre vie? (quoi? Les avantages et désavantages d'être syndiqué).

3. Connaissez-vous l'historique de votre syndicat?

4. Quels sont les rôles et les devoirs d'un syndicat?

Sous-dimension : parmi cette énumération quel est l'élément qui vous apparaît le plus important?

5. Comment considérez-vous le service aux membres?

6. Est-ce que les demandes de votre syndicat et de votre employeur en relation de travail et en négociation sont raisonnables ou irraisonnables? Pourquoi?

7. Avez-vous déjà déposé un grief? (Si non mentionné) pourquoi?

8. Votre syndicat vous a-t-il déjà demandé de participer à des moyens de pression, comme un ralentissement de travail, une grève de temps supplémentaire ou à une grève illégale ou légale? Quel était le but?

Sous dimension : quel a été le résultat de ces actions?

Sous-dimension : comment était l'atmosphère de travail pendant l'action et après la mobilisation?

Sous-dimension (si aucun moyen d'action dans leur expérience) : qu'en pensez-vous? Quelle est l'utilité aujourd'hui de participer à des moyens de pression?

9. Seriez-vous prêt demain à « sortir » en grève?

10. Qu'est-ce qui est le plus efficace selon vous pour régler les mécontentes de travail?

11. Votre syndicat et votre employeur organisent-ils des activités récréatives? (si oui y participez-vous, si non pourquoi)

12. Est-ce que votre syndicat ou votre employeur vous offre des cadeaux? Exemple : chandail, tirage, carte-cadeau?

13. Que pensent vos parents et ami(e)s du syndicat en général?

14. Est-ce qu'occuper un poste syndical vous intéresserait éventuellement?
Pourquoi

Sous -question : peut-être que vous en avez déjà occupé un, alors comment avez-vous aimé l'expérience?

15. Participez-vous aux réunions et aux assemblées générales? Pourquoi?

Sous-dimension : (si nécessaire) comment trouvez-vous les procédures d'assemblée?

16. Votez-vous aux élections syndicales? Ou bien encore sur les recommandations de votre syndicat, comme un vote de grève? Si non pourquoi? Si oui, à quoi ça sert?

17. Êtes-vous impliqué socialement dans une autre association ou organisation? Si oui pourquoi?

18. À quoi servent vos cotisations syndicales?
Sous-dimension : votre argent est-il bien géré?

19. Selon vous, qu'est-ce que le syndicat pourrait faire pour vous intéresser davantage à la vie syndicale?

20. Quel énoncé se rapproche le plus de vos valeurs? Liberté ou égalité? Pourquoi?

Finalement, la dernière question :

21. Quel est votre rôle en tant que membre de votre structure syndicale?

Je vous remercie beaucoup pour le temps que vous m'avez accordé. Est-ce qu'il y a autre chose que vous aimeriez ajouter?

Annexe 2

RECHERCHE FACTEURS et FACTRICES POUR ÉTUDE UNIVERSITAIRE

Dans le cadre d'un projet de mémoire, je vous invite à partager avec moi votre expérience à la fois de travail et syndicale. L'ensemble de ces rencontres permettra de mieux comprendre les transformations du mouvement syndical et de répondre à la question : En 2010, Pourquoi faire la grève ?

Critères de sélection

1. Être employé(e) pour la société canadienne des postes et membre du syndicat des travailleurs et travailleuses des postes - STTP région Montréal
2. Exercer la fonction de factrice et facteur P0F-1: en remplacement ou comme titulaire
3. Octroyer environ une heure de son temps

Pour de plus amples informations, contactez :

Joanne Poulin, étudiante à la maîtrise

514-000-0000



P.-S. Cette recherche est indépendante et est conforme aux exigences du comité d'éthique de la recherche de la Faculté des arts et des sciences (CÉRFAS)

Annexe 3

RECHERCHE FACTEURS et FACTRICES POUR ÉTUDE UNIVERSITAIRE

Dans le cadre d'un projet de mémoire, je vous invite à partager avec moi votre expérience à la fois de travail et syndicale. L'ensemble de ces rencontres permettra de mieux comprendre les transformations du mouvement syndical et de répondre à la question : En 2010, Pourquoi faire la grève ?

Critères de sélection

- | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Être employé(e) pour la société canadienne des postes et membre du syndicat des travailleurs et travailleuses des postes - STTP région Montréal 2. Exercer la fonction de factrice et facteur P0F-1: en remplacement ou comme titulaire 3. Octroyer environ une heure de son temps |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

En échange de votre participation, vous recevrez une compensation de 20\$

Pour de plus amples informations, contactez :

Joanne Poulin, étudiante à la maîtrise

514-000-0000



P.-S. Cette recherche est indépendante et est conforme aux exigences du comité d'éthique de la recherche de la Faculté des arts et des sciences (CÉRFAS)

Annexe 4

RECHERCHE FACTEURS et FACTRICES POUR ÉTUDE UNIVERSITAIRE

Dans le cadre d'un projet de mémoire, je vous invite à partager avec moi votre expérience à la fois de travail et syndicale. L'ensemble de ces rencontres permettra de mieux comprendre les transformations du mouvement syndical et de répondre à la question : En 2010, Pourquoi faire la grève ?

Critères de sélection

1. Être employé(e) pour la société canadienne des postes et membre du syndicat des travailleurs et travailleuses des postes - STTP région Montréal
2. Exercer la fonction de factrice et facteur POF-1: en remplacement ou comme titulaire
3. Avoir trente ans et moins
4. Octroyer environ une heure de son temps

En échange de votre participation, vous recevrez une compensation de 20\$

Pour de plus amples informations, contactez :

Joanne Poulin, étudiante à la maîtrise

514-000-0000



P.-S. Cette recherche est indépendante et est conforme aux exigences du comité d'éthique de la recherche de la Faculté des arts et des sciences (CÉRFAS)

Annexe 5

Questions démographiques # _____

1. Combien d'enfants habitent à la maison ? Et quel âge ont-ils ?

2. Êtes-vous : marié, en union libre, divorcé, séparé, veuf ou célibataire?

3. Quel âge avez-vous ?

4. À quel groupe ethnique ou culturel appartenez-vous?

5. Êtes-vous né au Canada ou ailleurs?

6. Depuis combien d'années êtes-vous syndiqué ?

7. Depuis combien d'années travaillez-vous pour la société des Postes?

8. Depuis combien d'années occupez-vous un emploi permanent à la société des Postes?

|